

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH TERHADAP
KINERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH NEGERI 2 BANDAR LAMPUNG**



Jurusan: Manajemen Pendidikan Islam

FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
1439 H /2018 M

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH TERHADAP
KINERJA GURU DI MAN 2 BANDAR LAMPUNG**

Skripsi

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Oleh :
Meta Diana Sari
1411030253

Jurusan Manajemen Pendidikan Islam

Pembimbing I : Dr. Sovia Mas Ayu, M.A

Pembimbing II : Drs. Amirudin, M.Pd.I

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
1439 H /2018 M**

ABSTRAK

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH TERHADAP KINERJA GURU DI MAN 2 BANDAR LAMPUNG

Oleh
Meta Diana Sari

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya kepala sekolah memiliki gaya kepemimpinan masing-masing yang sangat mempengaruhi kinerja guru dilingkungan kerjanya masing-masing. Keberhasilan serta kegagalan sekolah sangat ditentukan oleh kepala sekolah dalam mengelola guru yang tersedia di sekolah, karena kepala sekolah merupakan pengendali dan penentu arah yang hendak ditempuh oleh sekolah menuju tujuannya. Akan tetapi berdasarkan observasi penulis di MAN 2 Bandar Lampung menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan yang digunakan oleh kepemimpinan saat ini ialah gaya kepemimpinan *Laissez Faire*, pemimpin membiarkan bawahannya berbuat sekehendaknya. kepala madrasah memberikan gaya kebebasan apa yang dikerjakan oleh para bawahannya untuk melaksanakan tugasnya dengan bebas sesuai dengan kehendak bawahannya. Akan tetapi kinerja gurunya sudah bagus, seperti ketika mengajar dikelas para guru menggunakan media pembelajaran yang cukup memadai, ada juga guru yang memberikan bimbingan secara khusus dan individual bagi peserta didik yang kesulitan atau belum menguasai kompetensi dasar. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MAN 2 Bandar Lampung.

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif yang dilakukan di MAN 2 Bandar Lampung, dengan jumlah populasi 53 orang. Pengujian validasi dan reabilitasnya menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Teknik analisis datanya yaitu menggunakan analisa korelasi sederhana (*Product Moment*). Uji persyaratan analisis terdiri dari uji normalitas, uji linieritas dan uji homogenitas.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MAN 2 Bandar Lampung dengan koefisien *pearson correlation* sebesar 0,414 yang berarti hubungan tersebut dinyatakan sedang atau cukup. Dari data tabel *Product Moment* untuk $N=53$ pada taraf signifikan 5% diketahui $r_{\text{tabel}} = 0,279$ dan $r_{\text{hitung}} = 0,414$ sehingga $r_{\text{hitung}} \geq r_{\text{tabel}}$.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah, Kinerja Guru



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

Alamat: Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp (0721) 703260

PERSETUJUAN

**Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA
MADRASAH TERHADAP KINERJA GURU DI MAN 2
BANDAR LAMPUNG**

Nama : META DIANA SARI
NPM : 1411030253
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

MENYETUJUI :

Untuk dimunaqasyahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqasyah
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Sovia Masayu, M.A
NIP. 197611302005012006

Drs. Amirudin, M.Pd.I
NIP. 196903051996031001

Mengetahui
Ketua Jurusan MPI

Drs. H. Amirudin, M.Pd.I
NIP. 196903051996031001



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

Alamat: Jl. Let. Kol. H. Endro Suratmin Bandar Lampung Telp: (0721) 703160

PENGESAHAN SKRIPSI

Skrripsi dengan judul: **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH TERHADAP KINERJA GURU DI MAN 2 BANDAR LAMPUNG**, disusun oleh **META DIANA SARI, NPM. 1411030253**, Jurusan: **Manajemen Pendidikan Islam**, Fakultas: **Tarbiyah dan Keguruan**, telah dimunaqosyahkan dalam sidang munaqosyah pada hari, tanggal: **Jumat 20 Juli 2018**.

TIM MUNAQOSYAH

Ketua : Dr. Imam Syafe'i, M.Ag

(.....)

Sekretaris : Sri Purwanti Nasution, M.Pd

(.....)

Penguji I : Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd

(.....)

Penguji Pendamping I : Dr. Sofia Masayu, M.A

(.....)

Penguji Pendamping II : Drs. H. Amiruddin, M.Pd

(.....)

Mengetahui,
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan

Prof. Dr. H. Chairul Anwar, M.Pd
NIP. 19560810 198703 1001

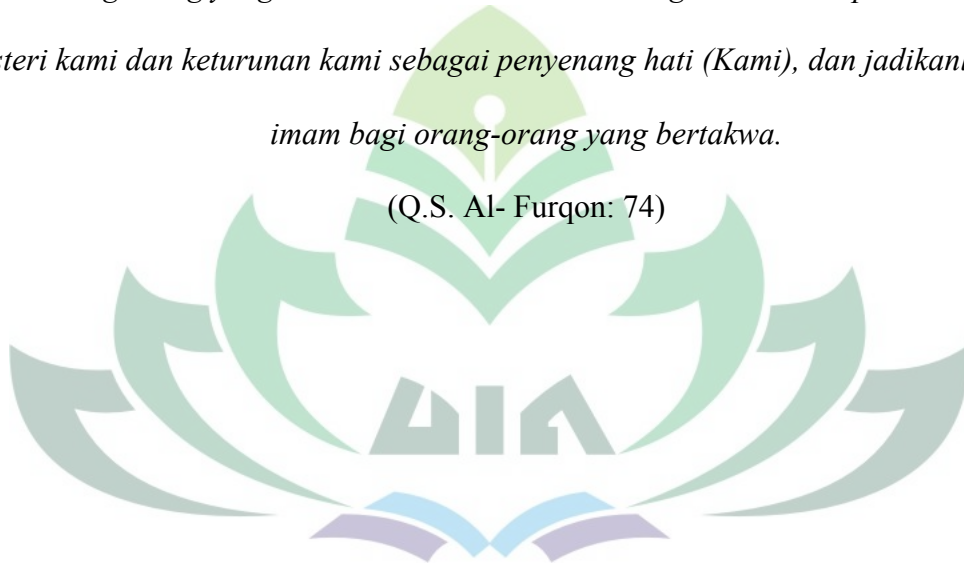
MOTTO

وَالَّذِينَ يَقُولُونَ رَبَّنَا هَبْ لَنَا مِنْ أَزْوَاجِنَا وَذُرِّيَّاتِنَا قُرَّةَ أَعْيُنٍ وَاجْعَلْنَا
لِلْمُتَّقِينَ إِمَامًا ﴿٧٤﴾

Artinya:

Dan orang-orang yang berkata: "Ya Tuhan kami, anugerahkanlah kepada kami isteri-isteri kami dan keturunan kami sebagai penyenang hati (Kami), dan jadikanlah kami imam bagi orang-orang yang bertakwa.

(Q.S. Al-Furqon: 74)



PERSEMBAHAN

Bismillahirrohmanirrohim

Atas Ridho Allah dan Rahmat Allah SWT dari lubuk hati yang paling dalam dan rasa terimakasih yang tulus serta syukur kepada Allah SWT Kupersembahkan Skripsi ini Kepada:

1. Orang tuaku yang telah membesarkan dan mendidikku ayahanda M.Sudik dan Ibunda Tuti Maryuni Tercinta, yang terus dan senantiasa mencurahkan kasih sayangnya kepadaku, terimakasih Ayah dan Ibu yang telah memotivasi dan mendukung aku baik secara moril maupun materil, dan selalu mendoakan demi keberhasilanku
2. Kedua adikku Agus Pulambar dan Tri Ananda yang selalu menyayangiku
3. Teruntuk Keluarga Umi Rosita Syamsi yang banyak berjasa dalam masa kuliah ku
4. Sahabat yang menyayangi aku, dan yang berperan penting dalam kuliah ku, Nadia Nabilla Rosya, Mar'atul Qiftiah, Rika Yuliana, Listiana, Farisa Andanan, Estu Mahanani, MPI D, kelompok KKN, dan PPL
5. Almamaterku UIN Raden Intan Lampung dimana tempat penulis menuntut ilmu

RIWAYAT HIDUP

Meta Diana Sari anak pertama dari pasangan M. Sudik dan Tuti Maryuni dilahirkan di Giri Harjo kec. Merbau Mataram Kabupaten Lampung Selatan, pada tanggal 09 agustus 1996, anak pertama dari 3 bersaudara

Pendidikan dimulai dari TK Bustanul Atfal Lampung Barat pada Tahun 2002, Sekolah Dasar Negeri 3 Tanjung Baru Lampung Selatan pada Tahun 2003, Madrasah Tsanawiyah (Mts) Banii Saalim Bandar Lampung pada Tahun 2008, Madrasah Aliyah Negeri 2 (MAN 2) Bandar Lampung pada Tahun 2011, Kemudian melanjutkan ke Perguruan Tinggi Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI) pada Tahun 2014.

KATA PENGANTAR

Dengan sujud berlimpah kepadamu ya Allah lisanku berucap lirih Alhamdulillah puji syukur kehadiran Allah SWT, penuh rasa suka cita akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul: **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di MAN 2 Bandar Lampung.**

Shalawat beserta salam semoga dapat tercurah kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat-sahabat beliau yang telah menunjukkan jalan serta petunjuk yang benar bagi umatnya semoga kita semua mendapat syafaatnya di yaumul akhir kelak, amin yarabbal 'alamin.

Penulis menyadari dengan sepenuhnya bahwa tugas ini tidaklah berhasil dengan begitu tanpa adanya bimbingan, bantuan, motivasi serta fasilitas yang di berikan. Untuk itu pada kesempatan ini penulis haturkan terimakasih yang setulusnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Chairul Anwar, M.Pd selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung
2. Bapak Drs. H. Amiruddin, M.Pd.I selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, beserta Bapak Dr. M. Muhassin, M.Hum selaku sekretaris Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung

3. Ibu Dr. Sovia Mas Ayu, M.A selaku pembimbing 1, yang telah membimbing dan memberi arahan demi keberhasilan penulis
4. Bapak Drs. H. Amiruddin, M.Pd.I selaku pembimbing II yang juga telah membimbing dan mengarahkan penulis hingga terselesainya skripsi ini
5. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung yang telah banyak membantu dan memberikan ilmunya kepada penulis selama menempuh perkuliahan sampai selesai
6. Bapak MAN 2 Bandar Lampung serta jajarannya yang telah membantu dan memberikan izin kepada penulis untuk penelitian.
7. Seluruh pihak yang membantu hingga terselesainya penyusunan skripsi ini.

“Tiada insan yang tak alfa”, semikian pula dengan penulis. Penulis menyadari dengan sepenuh hati bahwa dalam penulisan ini tentu banyak terdapat kesalahan dan masih jauh dari ukuran sempurna. Untuk itu kritik dan saran untuk menjadi sempurna dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan masukan dari berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhirnya, semoga skripsi ini bermanfaat khususnya bagi penulis sendiri dan umumnya bagi pembicara.

Bandar Lampung, Juli 2018
Penulis

META DIANA SARI
NPM. 1411030253

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
PERSETUJUAN.....	iii
PENGESAHAN.....	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN.....	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	6
D. Batasan Masalah.....	7
 BAB II LANDASAN TEORI	
A. Kinerja Guru.....	9
1. Pengertian Kinerja Guru	9
2. Tugas dan Tanggung Jawab Guru.....	14
3. Bentuk Kinerja Guru	17
4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	20
5. Indikator Kinerja Guru	20
B. Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah.....	22
1. Pengertian Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah	22

2. Teori Kepemimpinan	25
3. Tipe atau Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah.....	30
4. Indikator Kepemimpinan Kepala Madrasah	40
C. Penelitian yang Relevan.....	40
D. Kerangka Pikir	43
1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru	43
E. Hipotesis Penelitian.....	45

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Sifat Penelitian	46
B. Populasi dan Sampel	47
1. Populasi	47
2. Sampel	47
C. Alat Pengumpul Data	48
1. Angket.....	48
2. Wawancara.....	49
3. Dokumentasi	50
D. Definisi Operasional Variabel.....	51
E. Pengembangan Instrumen	52
F. Uji Instrument	52
a. Uji Validitas	52
b. Uji Reliabilitas	55
G. Uji Persyaratan Analisis.....	57
1. Uji Normalitas.....	57
2. Uji Homogenitas	58
3. Uji Linieritas	58
H. Teknik Analisis Data.....	59
1. Uji Hipotesis	59
2. Regresi Linier Sederhana	60

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Lokasi Penelitian.....	61
1. Profil MAN 2 Bandar Lampung	61
2. Visi dan Misi MAN 2 Bandar Lampung.....	62
3. Data Tenaga Pengajar	63
4. Sarana dan Prasarana.....	65
B. Pembahasan.....	66
1. Uji Normalitas.....	66
2. Uji Linieritas	67
3. Uji Homogenitas	67
4. Regresi Sederhana.....	68
5. Uji Hipotesis	69

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	71
B. Saran.....	71

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Kisi-Kisi Intrumen Variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah	52
Tabel 2. Kisi-Kisi Intrumen Variabel kinerja guru	52
Tabel 3. Makna Koefisien Korelasi Product Moment	54
Tabel 4. Daftar Nama-Nama Kepala Madrasah	54
Tabel 5. Daftar Nama Pendidik Guru Tetap	56
Tabel 6. Daftar Sarana Prasarana	56
Tabel 7. Hasil Uji Validitas soal Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah	60
Tabel 8. Hasil uji validitas soal kinerja guru	62
Tabel 9. Hasil uji reliabilitas Gaya kepemimpinan kepala madrasah	63
Tabel 10. Hasil uji reliabilitas kinerja guru	65
Tabel 11. Hasil uji Normalitas	66
Tabel 12. Hasil uji linieritas	67
Tabel 13. Hasil uji homogenitas	67
Tabel 14. Regresi sederhana	68
Tabel 15. Uji hipotesis	69

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Angket kepemimpinan kepala madrasah
- Lampiran 2. Angket kinerja guru
- Lampiran 3. Hasil uji validitas dan reliabilitas kepemimpinan kepala madrasah
- Lampiran 4. Hasil uji validitas dan reliabilitas kinerja guru
- Lampiran 5. Uji Normalitas
- Lampiran 6. Uji Linieritas
- Lampiran 7. Uji Homogenitas
- Lampiran 8. Regresi Sederhana
- Lampiran 9. Uji Hipotesis
- Lampiran 10. Hasil Penyebaran Angket Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah
- Lampiran 11. Hasil Penyebaran Angket Kinerja Guru
- Lampiran 12. Kisi-Kisi Dokumentasi
- Lampiran 13. Wawancara terhadap Bpk. WAKA. Kurikulum
- Lampiran 14. Wawancara terhadap Bpk. Kepala Madrasah
- Lampiran 15. Surat Izin Pra Penelitian
- Lampiran 16 Pengesahan Seminar
- Lampiran 17. Surat Permohonan Mengadakan Penelitian
- Lampiran 18. Surat Balasan Permohonan Penelitian
- Lampiran 19. Tabel nilai-nilai r product moment
- Lampiran 20. Tabel r dan tabel t

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.

Mulyasa menjelaskan berbagai perubahan masyarakat, dan krisis multidimensi yang telah lama melanda Indonesia menyebabkan sulitnya menemukan sosok pemimpin ideal yang memiliki komitmen tinggi terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Berbagai bidang kehidupan banyak ditemui pemimpin-pemimpin yang sebenarnya kurang layak mengemban amanah kepemimpinannya. Demikian halnya dalam pendidikan, tidak sedikit pemimpin-pemimpin pendidikan karbitan atau amatiran yang tidak memiliki visi dan misi yang jelas tentang lembaga pendidikan atau sekolah yang dipimpinnya. Hal ini tentu saja perlu penanganan yang serius, Karena kepemimpinan pendidikan merupakan hal yang sangat penting dalam membangun sekolah efektif.¹

Pendidikan adalah segala situasi hidup yang memengaruhi pertumbuhan individu.² Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara.³

¹ E. Mulyasa, *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), h.17

² Redja Mudyahardjo, *Pengantar Pendidikan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), h.3.

³ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Pendidikan merupakan bagian penting dari kehidupan yang sekaligus membedakan manusia dengan makhluk lainnya. Hewan juga “belajar” tetapi lebih ditentukan oleh instinknya, sedangkan manusia belajar berarti merupakan rangkaian kegiatan menuju pendewasaan guna menuju kehidupan yang lebih berarti. Jadi pendidikan merupakan usaha manusia untuk meningkatkan ilmu pengetahuan yang didapat baik dari lembaga formal maupun informal dalam membantu proses transformasi sehingga dapat mencapai kualitas yang diharapkan.⁴

Kepemimpinan pendidikan berkaitan dengan masalah kepala sekolah dalam meningkatkan kesempatan untuk mengadakan pertemuan secara efektif dengan para guru dalam situasi yang kondusif. Maka dari itu, perilaku kepala sekolah harus mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat dan penuh pertimbangan terhadap para guru, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Perilaku kepala sekolah yang positif dapat mendorong, mengarahkan, dan memotivasi seluruh warga sekolah untuk bekerja sama dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan sekolah.⁵

Peran kepemimpinan kepala sekolah berkaitan dengan gaya kepemimpinan yang digunakannya. Dari berbagai gaya kepemimpinan kepala sekolah, gaya kepemimpinan situasional lebih fleksibel dalam kondisi operasional sekolah. Gaya kepemimpinan situasional beranggapan bahwa tidak ada gaya kepemimpinan kepala sekolah yang terbaik, melainkan bergantung pada situasi dan kondisi

⁴Chairul Anwar, *Hakikat Manusia dalam Pendidikan Sebuah Tinjauan Filosofis*, (Yogyakarta:SUKA-Press, 2014), h.73

⁵E. Mulyasa, *Manajemen*, h.17

tersebut antara lain meliputi tingkat kematangan guru dan staf, yang dapat dilihat dari dua dimensi, yakni dimensi kemampuan dan dimensi kemauan.⁶

Hal ini dipertegas dengan dikemukakan E. Mulyasa⁷ bahwa:

Berdasarkan hasil-hasil kajiannya pada berbagai sekolah unggulan yang telah sukses mengemban program-programnya, mengemukakan indikator kepala sekolah efektif. Salah satunya adalah senantiasa memprogramkan dan menyempatkan diri untuk mengadakan pengamatan terhadap berbagai aktifitas guru dan pembelajaran dikelas serta memberikan umpan balik (feedback) yang positif konstruktif dalam rangka memecahkan masalah dan memperbaiki pembelajaran.

Kemampuan dan tanggung jawab pemimpin ini dapat dilihat dari bagaimana cara ia memimpin, sebagaimana teori kepemimpinan dari Ki Hajar Dewantara dalam Suradji dan Martono, “ing ngarsa sung talada, Ing Madya Mangun Karsa, Tutwuri Handayani”,⁸ (pemimpin harus mengedepankan dalam memberi suri tauladan kepada yang dipimpin, dalam berkarya mampu mengedepankan semangat pantang menyerah, dalam melaksanakan tugas sehari-hari memberi dorongan bawahannya untuk berhasil).

Menurut Veithzal Rivai dalam Baharuddin dan Umiarso, gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan untuk memengaruhi

⁶ *Ibid*, h.20

⁷ *Ibid*, h.21

⁸ Gatot Suradji dan Engelbetus Martono, *Ilmu dan Seni Kepemimpinan*, (Bandung: Pustaka Reka Cipta, 2014), h. 21

bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau gaya kepemimpinan adalah pola perilaku atau strategi yang disukai atau yang diterapkan pemimpin.⁹

Hasil pra penelitian awal di MAN 2 Bandar Lampung menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan yang digunakan oleh kepemimpinan saat ini ialah gaya kepemimpinan Laissez Faire, hal ini dibuktikan saat pra penelitian penulis mewawancarai salah satu pegawai dari MAN 2 Bandar Lampung yaitu Satpam. Menurutnya gaya kepemimpinan saat ini cenderung tidak perhatian “Laissez Faire: pemimpin membiarkan bawahannya berbuat sekehendaknya. Pemimpin tidak memberikan kontrol dan koreksi terhadap pekerjaan bawahannya secara maksimal”. Jadi, kepala madrasah memberikan gaya kebebasan apa yang dikerjakan oleh para bawahannya untuk melaksanakan tugasnya dengan bebas sesuai dengan kehendak bawahannya.

Kinerja guru juga merupakan faktor yang menentukan berkualitas tidaknya sebuah lembaga sekolah. Sebab kinerja guru adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh seorang guru. Sebagaimana yang disampaikan oleh Wirawan, bahwa “kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.”¹⁰ Sedangkan menurut Barnawi dan Mohammad Arifin, mengatakan bahwa, “kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai

⁹Baharuddin & Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan Islam*, (Jogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), h. 51

¹⁰ Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Penelitian*, (Jakarta: Salemba Empat), 2012, h. 5

tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah diterapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan organisasi.¹¹

Dilapangan ditemukan bahwa ada sebagian guru yang tidak maksimal menyampaikan materi pelajaran, khususnya bagi siswa XII. Hal ini disebabkan ketersediaan waktu yang ada dalam silabus terpotong oleh kegiatan *try out*, ujian praktik, ujian sekolah dan ujian nasional, sehingga materi kelas XII tidak bisa selesai disampaikan kepada siswa. Ketika mengajar dikelas para guru menggunakan media pembelajaran yang cukup memadai, ada juga guru yang memberikan bimbingan secara khusus dan individual bagi peserta didik yang kesulitan atau belum menguasai kompetensi dasar.¹²

Dapat kita lihat dari temuan peneliti dilapangan bahwa Gaya *Laissez Faire* tidak bisa juga dikatakan sebagai gaya kepemimpinan yang buruk, tetapi lebih baik seorang pemimpin memilih gaya kepemimpinan yang sesuai untuk organisasi atau instuisi maupun kelompok yang dipimpinnya.

Berdasarkan uraian diatas gaya kepemimpinan memegang peranan penting terhadap kemajuan kinerja guru, sehingga penting untuk dilakukan penelitian lebih lanjut, karena lembaga pendidikan MAN 2 Bandar Lampung merupakan salah satu sekolah yang banyak diminati oleh para siswa lulusan SMP. Kepemimpinan kepala sekolah yang kompetitif dengan dibekali kualifikasi pendidikan yang tinggi dan pengalaman mengajar yang lama, serta sarana dan prasarana yang lengkap juga menjadi faktor pendukung dalam pelaksanaan tugas guru, ditambah jumlah

¹¹Barnawi & Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional*, (Yogyakarta: Ar-ruzz Media), 2012, h.12

¹²Hasil observasi dan wawancara dengan guru pada tanggal 23 januari 2018

murid yang banyak akan memberikan keragaman teknik dan kemampuan guru dalam menjalankan tugasnya, sehingga menarik untuk diamati dan didalami dalam sebuah bentuk penelitian berupa skripsi dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru di MAN 2 Bandar Lampung”.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian ini adalah:

Ada pengaruh gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MAN 2 Bandar Lampung?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang dirumuskan di atas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

Untuk menguji secara empiris pengaruh gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MAN 2 Bandar Lampung.

2. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu teoritis dan praktis. Adapun yang bersifat teoritis, penelitian ini diharapkan bisa berguna untuk mengembangkan keilmuan pendidikan khususnya yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan kepala madrasah serta kinerja guru.

Sedangkan yang bersifat praktis, penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk:

a. Kepala sekolah

Sebagai sebuah evaluasi dan wacana agar senantiasa memberikan motivasi kepada para guru agar lebih fokus dan serius dalam melaksanakan tugasnya.

b. Lembaga

c. Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan kepada MAN 2 Bandar Lampung sebagai referensi dalam mengembangkan sumber daya kepala sekolah guna meningkatkan kinerja guru.

d. Peneliti

Untuk memenuhi sebagai syarat memperoleh gelar sarjana pendidikan (S.Pd)

e. Mahasiswa

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai kerangka berfikir ilmiah yang memperkaya wawasan pengetahuan mengenai gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

D. Pembatasan Masalah

Untuk mempermudah penulisan ilmiah yang sistematis dan konsisten dari skripsi ini, maka sistematika penulisan dalam skripsi ini dibagi menjadi 3 bagian yaitu bagian formalitas, bagian utama dan bagian akhir. Pada bagian formalitas berisi tentang halaman judul, halaman pernyataan keaslian, halaman surat persetujuan pembimbing, halaman surat persetujuan konsultan, halaman

pengesahan, halaman motto, halaman persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, daftar lampiran, abstrak.

Bab pertama: berisi pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, dan pembatasan masalah.

Bab kedua: berisi kajian teori dan gambaran umum MAN 2 Bandar Lampung yang terdiri dari landasan teori, penelitian yang relevan, kerangka pikir, hipotesis penelitian,

Bab ketiga: berisi metodologi penelitian yang terdiri dari jenis dan sifat penelitian, populasi dan sampel, alat pengumpul data, pengembangan instrumen, uji validitas soal, uji reliabilitas soal

Bab keempat: terdiri dari dua bahasan, yaitu pertama deskripsi lokasi penelitian, Kedua, membahas tentang analisis pengaruh gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MAN 2 Bandar Lampung

Bab kelima merupakan penutup yang berisi simpulan, dan saran Bagian akhir berisi tentang daftar pustaka, lampiran-lampiran terkait dengan penelitian.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kineja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

Ditataran paling bawah, guru di kelas merupakan pemimpin pendidikan. Kenapa? Karena posisinya sangat penentuan dalam proses pembelajaran. Bahkan peran guru tersebut akan tercermin dari bagaimana guru melaksanakan peran dan tugasnya. Artinya, kinerja guru merupakan faktor yang amat menentukan bagi mutu pembelajaran. Implikasinya pada kualitas output pendidikan di madrasah.¹³ Allah SWT bahkan menjelaskan bahwa hasil yang diperoleh seseorang dipengaruhi kesungguhan mengerjakan dan niatnya:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ

Artinya: *“Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya,” (An-Najm: 39)*¹⁴

Kutipan ini ,elaskan bahwa suatu prestasi kerja dan hasil pendidikan yang baik tidak dapat diraih dengan mudah, hanya melalui usaha dan kerja keras dibarengi dengan idealisme dan optimisme yang tinggi. Bersungguh-sungguh dalam bekerja juga dijelaskan Allah SWT dalam surat Al-Insyirah ayat 7-8 sebagai berikut:

¹³ Erjati Abas, *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru*, (Jakarta: PT Elek Media Komputindo, 2017), h. 1

¹⁴ Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemah*, (Bandung: Jabal, 2009), h. 527

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ۖ وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ

Artinya: “Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain, Dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap.” (Al-Insyirah, 7-8)¹⁵

Kinerja guru merupakan unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kualitasnya akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan. Kenapa pula demikian? Karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan peserta didik dalam proses pendidikan/pembelajaran di lembaga pendidikan madrasah.¹⁶

Mukhtar menyebut bahwa kinerja guru adalah seluruh aktivitas yang dilakukan dalam mengemban amanat dan tanggung jawabnya dalam mendidik, mengajar dan membimbing, mengarahkan, dan memandu peserta didik dalam mencapai tingkat kedewasaan dan kematangannya. Maka dari itu, kinerja guru lebih terarah pada perilaku seorang pendidik dalam pekerjaannya dan efektivitas pendidikan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dapat memberikan pengaruh kepada peserta didik kepada tujuan yang diinginkannya.¹⁷

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 tahun 2005, dipasal 1 Guru dan Dosen punya tugas sebagai pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih,

¹⁵ Ibid, 592

¹⁶ Erjati Abas, *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru*, (Jakarta: PT Elek Media Komputindo, 2017), h. 2

¹⁷ Ibid, h. 2

menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada tingkatan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Karena tugasnya tersebut, ia pantas digugu dan ditiru.¹⁸

Kinerja atau prestasi kerja (Performance) diartikannya sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Dengan kata lain, prestasi kerja (performance) diartikan sebagai suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik kuantitas maupun kualitasnya. Pengertian diatas menyoroti kinerja berdasarkan hasil yang dicapai seseorang setelah melakukan pekerjaan.¹⁹

Secara leksikal, kinerja diartikan sebagai sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan kerja, dan dalam istilah ilmu manajemen pengertian kinerja hampir sama. Ada kaitannya, bahwa kinerja sebagai proses maupun hasil pekerjaan atau suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja.²⁰

Menurut Lembaga Administrasi Negara (LAN) performance diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, melaksanakan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/unjuk kerja/penampilan kerja.²¹

Kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas, karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk

¹⁸ Ibid, h. 3

¹⁹ Ibid, h. 21

²⁰ Ibid, h. 22

²¹ Ibid, h. 22

mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Hasibuan menyatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara keluaran (output) dengan masukan (input).²²

Achmad S. Ruky memberikan gambaran tentang faktor-faktor penilaian kinerja yang berorientasi pada individu, yaitu: 1) pengabdian, 2) kejujuran, 3) kesetiaan, 4) prkarsa, 5) kemauan bekerja, 6) kerja sama, 7) prestasi kerja, 8), pengembangan, 9) tanggung jawab, 10) disiplin kerja

Pendapat lainnya menjelaskan pengertian kinerja, yaitu: 1) melakukan, menjalankan dan melaksanakan, 2) memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar, 3) melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab, dan 4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin.

Menurut E. Mulyasa, pengertian kinerja adalah “segala upaya yang dilakukan dalam mencapai tujuan”.²³ Kirkpatrick dan Nixon mengartikan kinerja sebagai ukuran kesuksesan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.²⁴ Harris, dan kawan-kawan mengatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang menunjukkan kompetensi yang relevan dengan tugas yang realistis dan gambaran perilaku difokuskan kepada konteks pekerjaan, yaitu perilaku diwujudkan untuk memperjelas deskripsi-deskripsi kerja menentukan kinerja yang akan memenuhi kebutuhan organisasi yang diinginkan.²⁵

²² *Ibid*, h. 22

²³ E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003), h.126

²⁴ Syaiful Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, (Bandung: Alfabeta, 2009), h. 179

²⁵ *Ibid*, h. 180

Moeheriono berpendapat, kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.²⁶ Pengertian kinerja lainnya adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.²⁷

Pendapat lainnya dikemukakan King, yang menjelaskan pengertian kinerja adalah aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya.²⁸ Berbeda lagi pendapat yang dikemukakan Galton dan Simon, yang mendefinisikan kinerja atau “performance” merupakan hasil interaksi atau berfungsinya unsur-unsur motivasi (m), kemampuan (k), dan persepsi (p) pada diri seseorang.²⁹ Pendapat yang hampir senada diungkapkan McDanel sebagaimana dikutip Uno yang mengemukakan kinerja adalah interaksi antara kemampuan seseorang dengan motivasinya.³⁰

Tak jauh berbeda, yang dimaksud dengan kinerja guru adalah seluruh aktivitas yang dilakukannya dalam mengemban amanat dan tanggungjawabnya dalam mendidik, mengajar dan membimbing, mengarahkan, dan memandu peserta didik dalam mencapai tingkat kedewasaan dan

96 ²⁶ Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), h.

²⁷ Erjati Abas, *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru*, (Jakarta: PT Elek Media Komputindo, 2017), h. 23

²⁸ *Ibid*, h. 23

²⁹ Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), h.61

³⁰ *Ibid*, h. 65

kematangannya.³¹ Pendapat lain menyatakan bahwa kinerja guru merupakan suatu perilaku atau respons yang memberikan hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan ketika menghadapi tugas.³²

Dengan demikian kinerja guru pada dasarnya lebih terarah pada perilaku seorang pendidik dalam pekerjaannya dan efektivitas pendidik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya yang dapat memberikan pengaruh kepada peserta didik kepada tujuan yang diinginkannya.

Jika kinerja adalah kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh individu, maka kinerja merupakan output pelaksanaan tugas. Kinerja untuk tenaga guru umumnya dapat diukur melalui: (1) kemampuan membuat rencana pelajaran, (2) kemampuan melaksanakan rencana pelajaran, (3) kemampuan melaksanakan evaluasi, (4) kemampuan menindaklanjuti hasil evaluasi.³³

2. Tugas dan Tanggung Jawab Guru

Tugas dan tanggung jawab guru itu amanat yang diterima oleh guru atas dasar pilihannya untuk memangku jabatan guru. Amanat tersebut wajib dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab. Allah Swt., menjelaskan dalam firmanNya yaitu di surat An-Nisa ayat 58:

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ۝٥٨﴾

Artinya: *Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila*

³¹ Mukhtar, *Desain Pembelajaran Pendidikan Agama Islam*, (Jakarta: Misaka Galiza, 2003), h. 84

³² *Ibid*, h. 85

³³ Erjati Abas, *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru*, (Jakarta: PT Elek Media Komputindo, 2017), h. 24

*menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat.*³⁴ (An-Nisa: 58)

Menurut Suparta, tugas guru dan tanggung jawab guru itu:

- a. Mengajar, yaitu: menyelenggarakan proses pembelajaran, meliputi: menguasai bahan pengajaran, merencanakan program pembelajaran, melaksanakan, memimpin dan mengelola proses pembelajaran, dan menilai kegiatan pembelajaran.
- b. Membimbing, yaitu: memberi bimbingan kepada peserta didik dalam memecahkan masalah yang dihadapinya baik bersifat akademis maupun nonakademis
- c. Administrator, yaitu: mengelola sekolah dan kelas, memanfaatkan prosedur dan mekanisme pengelolaan tersebut untuk melancarkan tugasnya, serta bertindak sesuai dengan etika jabatannya.³⁵

Tugas dan tanggung jawab guru adalah:

- a. Harus menaruh rasa kasih sayang terhadap peserta didik dan memperlakukan mereka seperti perlakuan terhadap anak sendiri
- b. Tidak mengharapkan balas jasa ataupun ucapan terimakasih, tetapi bermaksud dengan mengajar itu mencari keridaan Allah dan mendekatkan diri kepada Allah

³⁴ Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahnya, (semarang: Toha Putra, 2007), h. 113

³⁵ Erjati Abas, *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru*, (Jakarta: PT Elek Media Komputindo, 2017), h. 27

- c. Berikanlah nasihat kepada peserta didik pada tiap kesempatan bahkan gunakanlah setiap kesempatan untuk menasihati dan menunjukinya
- d. Mencegah peserta didik dari sesuatu akhlak yang tidak baik dengan jalan sindiran dan jangan dengan cara terus terang, dengan jalan halus dan jangan mencela
- e. Supaya diperhatikan tingkat akal pikiran anak-anak dan berbicara dengan mereka menurut kadar akalnya dan jangan disampaikan sesuatu yang melebihi tingkat tangkapannya
- f. Hindarkan rasa benci pada diri peserta didik mengenai suatu cabang ilmu yang lain, tetapi sebaiknya dibukakan jalan bagi mereka untuk belajar cabang ilmu tersebut
- g. Kepada peserta didik dibawah umur, diberikan pelajaran yang jelas dan pantas buat dia
- h. Sang guru harus mengamalkan ilmunya dan jangan lain kata lain perbuatannya. Itulah pendapat Imam Ghazali.³⁶

Dari pendapat diatas dapat dipahami bahwa tugas dan tanggung jawab guru tidak hanya mendidik intelektual peserta didik tetapi juga melakukan pembinaan akan akhlaknya, sehingga peserta didik tersebut kelak tidak hanya menjadi manusia yang cerdas, tetapi juga beriman, bertaqwa dan berakhlak mulia, karena itulah tujuan utama dalam pendidikan islam. Selain itu yang paling penting tugas dan tanggung jawab seorang guru adalah menjadikan

³⁶ *Ibid.*, 28

dirinya teladan yang baik bagi peserta didiknya . untuk menjadi teladan, maka tugas guru adalah melaksanakan dengan sebaik-baiknya apa yang telah diajarkan kepada peserta didiknya. Hal ini sesuai dengan firman Allah berikut ini:

﴿ أَتَأْمُرُونَ النَّاسَ بِالْبِرِّ وَتَنْسَوْنَ أَنْفُسَكُمْ وَأَنْتُمْ تَتْلُونَ الْكِتَابَ ۚ أَفَلَا تَعْقِلُونَ ﴾



Artinya: *Mengapa kamu suruh orang lain (mengerjakan) kebaktian, sedang kamu melupakan diri (kewajiban) mu sendiri, Padahal kamu membaca Al kitab (Taurat)? Maka tidaklah kamu berpikir?*³⁷ (Al-Baqarah:44)

﴿ كَبُرَ مَقْتًا عِنْدَ اللَّهِ أَنْ تَقُولُوا مَا لَا تَفْعَلُونَ ﴾

Artinya: *Amat besar kebencian di sisi Allah bahwa kamu mengatakan apa-apa yang tidak kamu kerjakan.*³⁸ (Ash- Shaf: 3)

3. Bentuk Kinerja Guru

Aktivitas yang harus dilakukan seorang guru yang merupakan perwujudan dari kinerja guru menurut R.D Connors dapat ditunjukkan dari berdasarkan beberapa tahapan sebagai berikut:

- a. Tahap sebelum mengajar (pre active), seperti membuat perencanaan semester, catur wulan, satuan pelajaran, perumusan tujuan, pemilihan metode, pengalaman belajar, bahan dan peralatan, dan pengelompokan belajar

³⁷ Departemen Agama RI, *Op. Cit.*, h. 8

³⁸ *Ibid.*, h. 805

- b. Tahap pengajaran, yaitu pengelolaan, control, penyampaian, informasi, penggunaan tingkah laku verbal dan nonverbal, balikan, penerapan, prinsip psikologis, mendiagnosis kesulitan belajar, pelayanan perbaikan dan evaluasi
- c. Tahap sesudah pengajaran, yaitu menilai kemajuan siswa, merencanakan kegiatan, menilai proses belajar mengajar.³⁹

Pendapat lain menyatakan bahwa kinerja guru ditunjukkan dari:

- a. Mengusai silabus serta petunjuk pelaksanaannya, seperti tujuan, materi, alokasi waktu dan alat serta sumber belajar
- b. Menyusun program pengajaran
- c. Melaksanakan proses belajar mengajar, seperti penerapan berbagai metode, strategi, pendekatan, kiat, seni belajar, memilih sumber belajar, dan menggunakan media pengajaran.⁴⁰

Menurut ngalim purwanto juga, kinerja guru dapat dilihat dari:

- a. Guru selalu berupaya membimbing anak didik seutuhnya
- b. Guru selalu menerapkan kurikulum sesuai dengan kebutuhan anak didik masing-masing
- c. Guru selalu mengadakan komunikasi terutama untuk memperoleh informasi tentang anak didik
- d. Guru selalu menciptakan suasana kehidupan sekolah sehingga siswa betah berada dan belajar disekolah
- e. Guru selalu berhubungan dengan orang tua siswa
- f. Guru selalu memelihara hubungan baik dengan masyarakat
- g. Guru selalu berupaya untuk mengembangkan dan meningkatkan mutu profesinya, seperti membaca buku, mengikuti lokakarya, seminar penataran, dan kegiatan penelitian
- h. Guru selalu menciptakan dan memelihara hubungan antara sesama guru
- i. Guru selalu tunduk terhadap kebijaksanaan dan ketentuan pemerintah dalam bidang pendidikan
- j. Guru melakukan tugas profesinya dengan disiplin dan rasa pengabdian.⁴¹

³⁹ Syafaruddin Nurdin dan Basyiruddin Usman, *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*, (Jakarta, Ciputat Pres, 2003), h. 84

⁴⁰ *Ibid.*, h. 78

⁴¹ M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003), h. 156-159

Berdasarkan pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru yang baik ditunjukkan dari aktivitasnya dalam tiga hal, yaitu:

- Mendidik, seperti guru selalu memberikan teladan yang baik pada siswanya, guru selalu memperhatikan perkembangan siswanya, guru selalu siap menjadi tempat para siswanya mencurahkan segala problemnya.
- Mengajar, seperti mempersiapkan persiapan mengajar, selalu disiplin terhadap peraturan sekolah, bertanggung jawab, tidak pernah terlambat, menguasai pelaksanaan proses pembelajaran, dan melakukan evaluasi dengan baik
- Melatih, seperti membiasakan siswanya untuk selalu berakhlak mulia, membiasakan siswanya selalu mematuhi disiplin sekolah, melatih siswanya untuk dapat hidup dalam masyarakat sebagai anggota masyarakat yang baik.

Dalam ajaran islam pun fungsi kepemimpinan sangat penting dalam kehidupan manusia, untuk itu Allah menjadikan manusia sebagai pemimpin dimuka bumi yang bertanggung jawab atas segala perbuatannya dan mengelola serta memanfaatkan alam semesta:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّىْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةً ۚ قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِىْهَا مَنْ يُّفْسِدُ فِىْهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ اِنِّىْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ ﴿٣٠﴾

Artinya : “Dan (ingatlah) tatkala Tuhan engkau berkata kepada malaikat: sesungguhnya aku hendak menjadikan dibumi seorang khalifah. Berkata mereka: apakah engkau hendak menjadikan padanya orang yang merusak didalamnya dan menumpahkan darah, padahal kami bertasbih dengan memuji engkau dan memuliakan engkau? Dia berkata: sesungguhnya aku lebih mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.” (Al-Baqarah:30)⁴²

⁴² Departemen Agama RI, Al-Quran dan Terjemahannya, (Semarang: Toha Putra, 1998),h.6

4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- a. Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki setiap individu
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader
- c. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam suatu tim, kepercayaan terhadap anggota tim
- d. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi
- e. Faktor kontekstual, meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.⁴³

5. Indikator Kinerja Guru

Ida Bagus Alit Ana mengemukakan indikator prestasi kerja guru/kinerja guru berupa mutu proses pembelajaran yang sangat dipengaruhi oleh guru dalam:

- a. Menyusun desain instruksional
- b. Menguasai metode-metode mengajar dan menggunakannya sesuai dengan sifat kegiatan belajar murid
- c. Melakukan interaksi dengan murid yang menimbulkan motivasi yang tinggi sehingga murid-murid merasakan kegiatan belajar mengajar yang menyenangkan
- d. Menguasai bahan dan menggunakan sumber belajar untuk membangkitkan proses belajar aktif melalui pengembangan keterampilan proses
- e. Mengenal perbedaan individual murid sehingga ia mampu memberikan bimbingan belajar
- f. Menilai proses dan hasil belajar, memberikan umpan balik kepada murid dan merancang program belajar remedial.⁴⁴

⁴³ Mahmudi, *Manajemen Kinerja Sektor Publik* (Yogyakarta: UPP AMP YKPN, 2005), h.21

Achmadi mengemukakan pula seperangkat kemampuan yang harus dimiliki oleh guru profesional, yaitu:

- a. Menguasai secara tuntas materi pelajaran yang diajarkannya
- b. Mampu memilih dan menetapkan metode yang tepat
- c. Dapat memotivasi peserta didik
- d. Memiliki keterampilan sosial yang tinggi⁴⁵

Depdikbud mengemukakan tujuh yang merupakan indikator prestasi kerja guru atau kinerja guru, yaitu:

- a. Penguasaan landasan kependidikan
- b. Penguasaan bahan pengajaran
- c. Pengelolaan program belajar mengajar
- d. Penggunaan alat pelajaran
- e. Pemahaman metode penelitian
- f. Pemahaman administrasi sekolah⁴⁶

Indikator kinerja guru menurut Supardi:

- a. Menyusun Rencana Pembelajaran
 - 1) Merencanakan pengelolaan pembelajaran
 - 2) Merencanakan pengorganisasian bahan pelajaran
 - 3) Merencanakan pengelolaan kelas
 - 4) Merencanakan penilaian hasil belajar
- b. Melaksanakan pembelajaran
 - 1) Memulai pembelajaran
 - 2) Mengelola pembelajaran
 - 3) Mengorganisasikan pembelajaran
 - 4) Mengakhiri pembelajaran
- c. Melaksanakan hubungan antar pribadi
 - 1) Mengembangkan sikap positif peserta didik
 - 2) Mengelola interaksi perilaku dalam kelas
- d. Melaksanakan penilaian hasil belajar
 - 1) Merencanakan penilaian hasil belajar
 - 2) Melaksanakan penilaian
 - 3) Mengelola dan memaksa hasil penilaian
 - 4) Memanfaatkan hasil penilaian
- e. Kemampuan melaksanakan program pengayaan dengan indikator
 - 1) Memberikan tugas
 - 2) Memberikan bahan bacaan
- f. Kemampuan melaksanakan program remedial dengan indikator
 - 1) Memberikan bimbingan khusus
 - 2) penyederhanaan⁴⁷

⁴⁴ *Ibid*, h. 25

⁴⁵ *Ibid*, h. 25

⁴⁶ *Ibid*, h. 26

Berdasarkan penjelasan diatas penulis menyimpulkan indikator kinerja guru yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. menyusun rencana pembelajaran
- b. kemampuan pelaksanaan pembelajaran
- c. melaksanakan hubungan antar pribadi
- d. kemampuan mengevaluasi hasil belajar
- e. melaksanakan program pengayaan
- f. melaksanakan program remedial

B. Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah

1. Pengertian Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah

Gaya kepemimpinan, mengandung pengertian sebagai suatu perwujudkna tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudkan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Pengertian gaya kepemimpinan yang demikian ini sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh davis dan newstrom. Keduanya menyatakan bahwa pola tindakan pemimpin secara keseluruhan seperti yang dipersepsikan atau diacu oleh bawahan tersebut dikenal sebagai gaya kepemimpinan. Menurut Veithzal Rivai gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, ketrampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung, maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya, gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi hasil kombinasi dari falsafah,

⁴⁷Supardi, *Kinerja Guru*,(Jakarta: PT Raja Grafindo, 2013), h. 69

keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawasanya.

Tipe kepemimpinan dapat diartikan sebagai bentuk atau pola atau jenis kepemimpinan, yang didalamnya diimplementasikan satu atau lebih perilaku atau gaya kepemimpinan sebagai pendukungnya. Hadari Nawawi berpendapat gaya kepemimpinan Dipilih dan dipergunakan diartikan sebagai perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam memengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi atau bawasanya. Flippo berpendapat gaya kepemimpinan dapat dirumuskan sebagai suatu pola perilaku yang dirancang untuk memadukan kepentingan- kepentingan organisasi dan personalia guna mengejar beberapa sasaran. Sedangkan Miftah Thoha menyatakan gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat sehingga menyelaraskan persepsi di antara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan orang yang perilakunya akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya.

Dengan itu Agus Dharma mendefinisikan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang ditunjukkan seseorang pada saat ia mencoba mempengaruhi orang lain. Definisi yang sama dikemukakan oleh Paul Hersey dan Kenneth Blanchard yang mengatakan bahwa, gaya kepemimpinan adalah pola perilaku pada saat seseorang mencoba mempengaruhi orang lain dan mereka menerimanya.⁴⁸

⁴⁸Sudaryono, *Pengantar Manajemen, Teori dan Kasus*, (Yogyakarta: CAPS, 2017), h.172-173

Menurut pendapat dari Didin KurniaSdi dan Imam Machali Gaya artinya sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerak-gerik yang bagus, kekuatan, dan kesanggupan untuk berbuat baik. Sedangkan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang sering disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Selanjutnya, gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Artinya, gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya.⁴⁹

Dalam ajaran islam pun fungsi kepemimpinan sangat penting dalam kehidupan manusia, untuk itu Allah menjadikan manusia sebagai pemimpin dimuka bumi yang bertanggung jawab atas segala perbuatannya dan mengelola serta memanfaatkan alam semesta:

⁴⁹Didin Kurniadin & Imam Machali, *Manajemen Pendidikan, Konsep & Prinsip Pengelolaan Pendidikan*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), h. 301-302

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّىْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةً ۖ قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِىْهَا مَنْ
يُّفْسِدُ فِىْهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ اِنِّىْۤ اَعْلَمُ مَا
لَا تَعْلَمُوْنَ ﴿٣٠﴾

Artinya : “Dan (ingatlah) tatkala Tuhan engkau berkata kepada malaikat: sesungguhnya aku hendak menjadikan di bumi seorang khalifah. Berkata mereka: apakah engkau hendak menjadikan padanya orang yang merusak didalamnya dan menumpahkan darah, padahal kami bertasbih dengan memuji engkau dan memuliakan engkau? Dia berkata: sesungguhnya aku lebih mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.” (Al-Baqarah:30)⁵⁰

2. Teori Kepemimpinan

Banyak studi dilakukan tentang kepemimpinan. Hasilnya berupa rumusan, konsep, dan teori kepemimpinan. Studi dan rumusan kepemimpinan yang dihasilkan sangat dipengaruhi oleh paradigma dan pendekatan yang digunakan sehingga teori-teori dihasilkan terlihat perbedaan dalam hal metodologi, pendapat dan uraiannya, penafsiran dan kesimpulannya. Berikut ini adalah beberapa teori tentang kepemimpinan:

a. Teori Otokratis dan pemimpin Otokratis

Kepemimpinan dalam teori ini didasarkan atas perintah-perintah, paksaan, dan tindakan-tindakan yang arbitrer (sebagai wasit). Ia melakukan pengawasan yang ketat agar semua pekerjaan berlangsung secara efisien. Kepemimpinannya berorientasi pada struktur organisasi dan tugas-tugas. Pemimpin tersebut pada dasarnya selalu ingin berperan sebagai pemain

⁵⁰ Departemen Agama RI, Al-Quran dan Terjemahannya, (Semarang: Toha Putra, 1998),h.6

orkes tunggal dan berambisi untuk merajai situasi. Oleh karena itu, dia disebut otokrat keras. Pada intinya otokrat keras itu memiliki sifat-sifat tepat, saksama, sesuai dengan prinsip, namun keras dan kaku. Pemimpin tidak akan pernah akan mendelegasikan otoritas. Lembaga atau organisasi yang dipimpinnya merupakan *a one-man show*. Dengan keras ia menekankan prinsip-prinsip *business is business*, “waktu adalah uang”, untuk bisa makan, orang harus bekerja keras, dan “yang kita kejar adalah kemenangan mutlak”. Sikap dan prinsipnya sangat konservatif. Pemimpin hanya akan bersikap baik terhadap orang-orang yang patuh dan loyal dan sebaliknya, dia akan bertindak keras dan kejam terhadap mereka yang membangkang.

b. Teori Psikologis

Teori ini menyatakan bahwa fungsi seorang pemimpin adalah memunculkan dan mengembangkan sistem motivasi terbaik, untuk merangsang kesediaan bekerja para pengikut dan anak buah. Pemimpin merangsang bawahan agar mereka mau bekerja guna mencapai sasaran-sasaran organisatoris maupun untuk memenuhi tujuan-tujuan pribadi. Oleh karena itu, pemimpin yang mampu memotivasi orang lain akan sangat mementingkan aspek-aspek psikis manusia seperti pengakuan (*recognizing*), martabat, status sosial, kepastian emosional, memerhatikan keinginan, dan kebutuhan pegawai, kegairahan kerja, minat, suasana hati, dan lain-lain

c. Teori Sosiologis

Kepemimpinan dianggap sebagai usaha-usaha untuk melancarkan antar relasi dalam organisasi dan sebagai usaha untuk menyelesaikan setiap konflik organisatoris antara para pengikutnya agar tercapai kerja sama yang baik. Pemimpin menetapkan tujuan-tujuan, dengan menyertakan para pengikut dalam pengambilan keputusan terakhir. Selanjutnya, juga mengidentifikasi tujuan, dan kerap kali memberikan petunjuk yang diperlukan bagi para pengikut untuk melakukan setiap tindakan yang berkaitan dengan kepentingan kelompoknya.

d. Teori Suportif

Menurut teori ini, para pengikut harus berusaha sekuat mungkin dan bekerja dengan penuh gairah, sedangkan pemimpin akan membimbing dengan sebaik-baiknya melalui kebijakan tertentu. Untuk maksud ini, pemimpin perlu menciptakan suatu lingkungan kerja yang menyenangkan dan bisa membantu mempertebal keinginan setiap pengikutnya untuk melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin, sanggup bekerja sama dengan pihak lain, mau mengembangkan bakat dan keterampilannya, dan menyadari benar keinginan untuk maju. Teori Suportif ini bisa dikenal dengan teori partisipatif atau teori kepemimpinan demokratis

e. Teori Laissez Faire

Kepemimpinan Laissez Faire ditampilkan seorang tokoh “ Ketua Dewan” yang sebenarnya tidak mampu mengurus dan dia menyerahkan

tanggung jawab serta pekerjaan kepada bawahan atau kepada semua anggota. Pemimpin adalah seorang “Ketua” yang bertindak sebagai simbol. Pemimpin semacam ini biasanya tidak memiliki keterampilan teknis.

f. Teori Kelakuan Pribadi

Kepemimpinan jenis ini akan muncul berdasarkan kualitas-kualitas pribadi atau pola-pola kelakuan para pemimpinnya. Teori ini menyatakan bahwa seorang pemimpin itu selalu berkelakuan kurang lebih sama, yaitu tidak melakukan tindakan-tindakan yang identik sama dalam setiap situasi yang dihadapi. Pemimpin dalam kategori ini harus mampu mengambil langkah-langkah yang paling tepat untuk suatu masalah. Sedangkan, masalah sosial itu tidak akan pernah identik sama di dalam runtutan waktu yang berbeda.

g. Teori Sifat Orang-Orang Besar

Cikal bakal seorang pemimpin dapat diprediksi dan dilihat dengan melihat sifat, karakter, dan perilaku orang-orang besar yang terbukti sudah sukses dalam menjalankan kepemimpinannya. Dengan demikian, ada beberapa ciri-ciri unggul sebagai predisposisi yang diharapkan akan dimiliki oleh seorang pemimpin, yaitu memiliki inteligensi tinggi, banyak inisiatif, energik, punya kedewasaan emosional, memiliki gaya persuasif dan keterampilan komunikatif, memiliki kepercayaan diri, peka, kreatif, mau memberikan partisipasi sosial yang tinggi, dan lain-lain.

h. Teori Situasi

Teori situasi berpandangan bahwa munculnya seorang pemimpin bersamaan masa pergolakan, kritis seperti revolusi, pemberontakan, dan lain-lain. Pada saat itulah akan muncul seorang pemimpin yang mampu mengatasi persoalan-persoalan yang nyaris tidak dapat diselesaikan oleh orang-orang “biasa”. Pemimpin semacam ini muncul sebagai penyelamat dan cocok untuk situasi tertentu. Dalam bahasa lain biasa dikenal dengan “satrio piningit”, orang pilihan atau Imam Mahdi.

i. Teori Humanistik

Fungsi kepemimpinan menurut teori ini ialah merealisasi kebebasan manusia dan memenuhi setiap kebutuhan insani, yang dicapai melalui interaksi pemimpin dengan rakyat. Untuk melakukan hal ini, perlu adanya organisasi yang baik dan pemimpin yang baik, yang mau memerhatikan kepentingan dan kebutuhan rakyat. Organisasi tersebut juga berperan sebagai sarana untuk melakukan kontrol sosial agar pemerintah melakukan fungsinya dengan baik, serta memerhatikan kemampuan dan potensi rakyat.⁵¹

Berikut delapan jenis teori kepemimpinan menurut Sudarwan Danim:

- a. Teori Genetis atau teori *The Great Man Theory*, yaitu berasumsi bahwa kapasitas kepemimpinan itu bersifat interen, bahwa pemimpin besar (*great leader*) dilahirkan bukan dibuat (*leader are born, not made*).

⁵¹ Didin Kurniadin & Imam Machali, *Manajemen Pendidikan, Konsep & Prinsip Pengelolaan Pendidikan*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), h. 298-301

- b. Teori sifat (*traits theory of leadership*), mengasumsikan bahwa manusia yang mewarisi sifat-sifat tertentu dan sifat-sifat yang membuat mereka lebih cocok untuk menjalankan fungsi kepemimpinan.
- c. Teori kontingensi (contingency theory of leadership), yaitu memfokuskan pada variabel tertentu yang menghubungkan dengan lingkungan yang bisa menentukan gaya kepemimpinan yang paling cocok untuk situasi yang cocok pula
- d. Teori situasional (situational theory of leadership), yaitu mengusulkan pemimpin memilih tindakan terbaik berdasarkan variabel situasional
- e. Teori perilaku (behavioral theory of leadership), yaitu didasarkan pada keyakinan bahwa pemimpin yang hebat merupakan hasil bentukan atau dapat dibentuk, bukan dilahirkan. Teori ini fokus pada tindakan pemimpin, bukan pada kualitas mental atau internal.
- f. Teori partisipatif (participative theory of leadership), yaitu menunjukkan gaya kepemimpinan yang ideal adalah mengambil prakarsa bagi pelibatan orang lain.
- g. Teori transaksional (transactional theory of leadership), yaitu fokus pada peran pengawasan, organisasi dan kinerja kelompok
- h. Teori transformasional (relational theories of leadership), yaitu fokus pada hubungan yang berbentuk antara pemimpin dan pengikutnya.⁵²

3. Tipe atau Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah

a. Tipe Otokratis

Menurut Ngalim Purwanto dalam kepemimpinan pemimpin bertindak sebagai diktator terhadap anggota-anggota kelompoknya. Baginya, pemimpin adalah menggerakkan dan memaksa kelompok. Kekuasaan pemimpin yang otokratis hanya dibatasi oleh undang-undang. Penafsirannya sebagai pemimpin tidak lain adalah menunjukkan dan memberi perintah. Kewajiban bawahan atau anggota-anggotanya hanyalah mengikuti dan menjalankan, tidak boleh membantah ataupun mengajukan saran

⁵²Sudarwan Danim, *Kepemimpinan Pendidikan*, (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2010), h. 7-9

Pemimpin yang otokratis tidak menghendaki rapat-rapat atau musyawarah. Berkumpul atau rapat hanyalah berarti untuk menyampaikan instruksi-instruksi. Setiap perbedaan pendapat di antara anggota-anggota kelompoknya diartikan sebagai kepicikan, pembangkangan, atau pelanggaran disiplin terhadap perintah atau instruksi yang telah ditetapkan.

Dalam tindakan dan perbuatannya ia tidak dapat diganggu gugat. Supervisi bagi pemimpin yang otokratis hanyalah berarti mengontrol, apakah segala perintah yang telah diberikan itu di taati atau dijalankan dengan baik oleh anggota-anggotanya. Jadi bukan supervisi, melainkan inspeksi: mencari kesalahan-kesalahan dan meneliti orang-orang yang tidak taat dan tidak percaya para pribadi si pemimpin, kemudian orang-orang semacam itu diancam dengan hukuman, dipindahkan atau dipecat dari jabatannya, dsb. Sebaliknya, orang-orang yang berlaku taat dan patuh dan dapat menyenangkan pribadinya, menjadi anak mas dan mungkin bahkan diberi penghargaan.

Kekuasaan yang berlebihan ini dapat menumbulkan sikap menyerah tanpa kritik, sikap “asal bapak senang”, atau sikap sumuhan dawuh terhadap pemimpin, dan cenderung untuk mengabaikan perintah dan tugas jika tidak ada pengawasan langsung. Dominasi yang berlebihan mudah menghidupkan oposisi terhadap kepemimpinan, atau menumbulkan sifat apatis, atau sifat-sifat agresif pada anggota-anggota kelompok terhadap pemimpinnya.⁵³

⁵³Ngalim Purwanto, *Adminstrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bndung: PT Remaja Rosda Karya, 2012), h. 48-49

Menurut Sudaryono tipe kepemimpinan ini menghimpun sejumlah perilaku atau gaya kepemimpinan yang bersifat terpusat pada pemimpin sebagai satu-satunya penentu, penguasa dan pengendali anggota organisasi dan kegiatannya dalam usaha mencapai tujuan organisasi

Kepemimpinan ini didasari oleh salah satu kebutuhan manusia yang disebut kebutuhan akan kekuasaan, sebagai bagian kebutuhan realisasi atau aktualisasi diri dalam kebutuhan sosial psikologis yang mendorong seseorang berbuat sesuatu, yang dilakukan dengan menunjukkan kekuasaannya.⁵⁴

Menurut pendapat Didin Kurniadi dan Imam Machali kepemimpinan ini mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus dipenuhi. Pemimpinnya selalu mau berperan sebagai pemain tunggal. Pada a one-man-show. Dia berambisi sekali untuk merajai situasi. Setiap perintah dan kebijakan ditetapkan tanpa berkonsultasi dengan bawahannya. Anak buah tidak pernah diberi informasi mendetail mengenai rencana dan tindakan yang harus dilakukan. Semua pujian dan kritik terhadap segenap anak buah diberikan atas pertimbangan pribadi pemimpin.⁵⁵

Menurut Abdul Aziz Wahab tipe otokratis yaitu pemimpin bertindak diktator terhadap bawahannya, baginya memimpin adalah menggerakkan dan memaksa bawahannya. Sedangkan kewajiban bawahan hanyalah

⁵⁴ Sudaryono, *Pengantar Manajemen, Teori dan Kasus*, (Yogyakarta: CAPS, 2017), h.199

⁵⁵ Didin Kurniadin & Imam Machali, *Manajemen Pendidikan, Konsep & Prinsip Pengelolaan Pendidikan*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), h. 298

mengikuti perintah dan tidak boleh membantah atau mengajukan saran. Mereka harus patuh dan setia kepada pemimpin secara mutlak.⁵⁶

Sedangkan menurut Veithzal Rivai gaya kepemimpinan ini memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh. Segala pembagian tugas dan tanggung jawab dipegang oleh si pemimpin yang otoriter tersebut, sedangkan para bawahan hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan. Orang yang menganut pendekatan ini mengambil keputusan tanpa berkonsultasi dengan para karyawan yang harus melaksanakannya atau karyawan yang dipengaruhi keputusan tersebut.⁵⁷

b. Tipe Laissez Faire

Menurut Ngalim Purwanto dalam tipe kepemimpinan ini sebenarnya pemimpin tidak memberikan pimpinan. Tipe ini diartikan sebagai membiarkan orang-orang berbuat sekehendaknya. Pimpinan yang termasuk tipe ini sama sekali tidak memberikan kontrol dan koreksi terhadap pekerjaan anggota-anggotanya. Pembagian tugas dan kerja sama diserahkan kepada anggota-anggota kelompok, tanpa petunjuk atau saran-saran dari pimpinan. Kekuasaan dan tanggung jawab bersimpang siur, berserakan diantara anggota-anggota kelompok, tidak merata. Dengan demikian,

⁵⁶ Abdul Aziz Wahab, *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan*, (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2008), h. 134

⁵⁷ Veithzal Rivai, Bachtiar, Boy Rafli Amar, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), h. 265

mudah terjadi kekacauan dan bentrokan-bentrokan. Tingkat keberhasilan organisasi atau lembaga yang dipimpin dengan gaya Laissez Faire semata disebabkan karena kesadaran dan dedikasi beberapa anggota kelompok, dan bukan karena pengaruh dari pemimpinnya.

Didalam tipe kepemimpinan ini, biasanya struktur organisasinya tidak jelas dan kabur. Segala kegiatan dilakukan tanpa rencana yang terarah dan tanpa pengawasan dari pimpinan.⁵⁸

Menurut Didin Kurniadin dan Imam Machali pada tipe kepemimpinan Laissez Faire ini, sang pemimpin praktis tidak memimpin, dia membiarkan kelompoknya dan setiap orang berbuat semau sendiri. Pemimpin tidak berpartisipasi sedikit pun dalam kegiatan kelompoknya. Semua pekerjaan dan tanggung jawab harus dilakukan oleh bawahan. Dia merupakan pemimpin simbol dan biasanya tidak memiliki keterampilan teknis, sebab posisinya sebagai direktur atau pemimpin, ketua dewan, komandan, kepala, biasanya diperolehnya melalui penyogokan, suapan, atau sistem nepotisme.⁵⁹

Menurut Sudaryono Tipe kepemimpinan ini pada dasarnya berpandangan bahwa anggota organisasinya mampu mandiri dalam membuat keputusan atau mampu mengurus dirinya masing-masing dengan sesedikit mungkin pengarahan atau pemberian petunjuk dalam merealisasikan tugas

⁵⁸ Ngalim Purwanto, *Adminstrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bndung: PT Remaja Rosda Karya, 2012), h. 49

⁵⁹ Didin Kurniadin & Imam Machali, *Manajemen Pendidikan, Konsep & Prinsip Pengelolaan Pendidikan*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), h. 304

pokok masing-masing sebagai bagian dari tugas pokok organisasi. Kontak yang terjadi antara kepemimpinan dengan anggota kelompoknya terjadi apabila pemimpin memberikan informasi yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan. Pemimpin memberikan sedikit dukungan untuk melakukan usaha secara keseluruhan. Kebebasan anggota kadang-kadang dibatasi oleh pemimpin dengan menetapkan tujuan yang harus dicapai disertai parameter – parameternya. Sedang yang paling ekstrem dalam tipe ini adalah pemberian kebebasan sepenuhnya pada anggota organisasi untuk bertindak tanpa pengarahan dan control, kecuali jika diminta. Dampaknya setiap terjadi kekacauan karena tipe kepemimpinan ini membiarkan setiap anggota organisasi yang berbeda – beda. Pemimpin hanya menyediakan diri sebagai penasehat apabila diperlukan atau diminta. Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otoriter, meskipun tidak sama atau bukan kepemimpinan demokratis pada titik ekstrimnya yang paling rendah. Kepemimpinan dijalankan tanpa pemimpin atau tanpa berbuat sesuatu dalam memengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku anggota organisasinya. Dalam keadaan seperti itu apabila ada anggota yang bertindak melakukan kepemimpinan (informal) yang diterima (dipatuhi dan disegani) oleh anggota organisasi maka pemimpin yang sebenarnya menjadi tidak berfungsi. Pemimpin seperti itu pada umumnya merupakan seseorang yang berusaha mengelak atau menghindari dari tanggung jawab, sehingga apabila terjadi kesalahan atau penyimpangan, dengan mudah tanpa beban

mengatakan bukan kesalahan atau bukan tanggung jawabnya karena bukan keputusannya dan tidak pernah memerintahkan pelaksanaannya.⁶⁰

Menurut Abdul Aziz Wahab dalam bukunya berpendapat bahwa tipe *Laissez Faire* ini sebenarnya pemimpin tidak memberikan kepemimpinannya. Ia membiarkan bawahannya berbuat sekehendaknya. Pemimpin sama sekali tidak memberikan kontrol dan koreksi terhadap pekerjaan bawahannya.⁶¹

Menurut Veithzal Rivai pemimpin jenis ini hanya terlibat dalam kuantitas yang kecil dimana para bawahannya yang secara aktif menentukan tujuan dan penyelesaian masalah yang dihadapi. Gaya kepemimpinan ini lebih banyak menekankan pada keputusan kelompok.⁶²

c. Tipe Demokratis

Menurut teori dari Abdul Aziz Wahab tipe demokratis yaitu melakukan kepemimpinannya ditengah-tengah bawahannya, hubungan dengan bawahan bukan sebagai majikan dan budak, melainkan sebagai kakak terhadap saudara-saudaranya. Ia berusaha memberikan stimulus kepada bawahannya agar bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan bersama.⁶³

⁶⁰ Sudaryono, *Pengantar Manajemen, Teori dan Kasus*, (Yogyakarta: CAPS, 2017), h.203

⁶¹ Abdul Aziz Wahab, *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan*, (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2008), h. 134

⁶² Veithzal Rivai, Bachtiar, Boy Rafli Amar, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), h. 265

⁶³ Abdul Aziz Wahab, *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan*, (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2008), h. 134

Menurut Didin Kurniadin dan Imam Machali kepemimpinan demokratis berorientasi pada manusia dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya. Terdapat koordinasi pekerjaan pada semua bawahan, dengan penekanan pada rasa tanggung jawab internal (pada diri sendiri) dan kerja sama yang baik. Kekuatan kepemimpinan demokratis ini bukan terletak pada person atau individu pemimpin, melainkan kekuatan justru terletak pada partisipasi aktif dari setiap kelompok

Kepemimpinan demokratis menghargai potensi setiap individu maupun mendengarkan nasihat dan sugesti bawahan. Juga, bersedia mengakui keahlian para spesialis dengan bidangnya masing-masing mampu memanfaatkan kapasitas setiap anggota seefektif mungkin pada saat-saat dan kondisi yang tepat. Kepemimpinan demokratis sering disebut sebagai kepemimpinan group developer.⁶⁴

Ngalim Purwanto berpendapat dalam bukunya bahwa Pemimpin yang bertipe demokratis menfasirkan kepemimpinannya bukan sebagai diktator, melainkan sebagai pemimpin ditengah-tengah anggota kelompoknya. Hubungan dengan anggota-anggota kelompok bukan sebagai majikan terhadap buruhnya, melainkan sebagai saudara tua diantara teman-teman sekerjanya, atau sebagai kakak terhadap saudara-saudaranya. Pemimpin yang demokratis selalu berusaha menstimulasi anggota-anggotanya agar bekerja secara kooperatif untuk mencapai tujuan bersama.

⁶⁴ Didin Kurniadin & Imam Machali, *Manajemen Pendidikan, Konsep & Prinsip Pengelolaan Pendidikan*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), h. 305-306

Dalam tindakan dan usaha-usahanya, ia selalu berpangkal pada kepentingan dan kebutuhan kelompoknya, dan mempertimbangkan kesanggupan serta kemampuan kelompoknya.

Dalam melaksanakan tugasnya, ia mau menerima dan bahkan mengharapkan pendapat dan saran-saran dari kelompoknya. Juga kritik-kritik yang membangun dari para anggota diterimanya sebagai umpan balik dan dijadikan bahan pertimbangan dalam tindakan-tindakan berikutnya.⁶⁵

Veithzal Rivai dalam bukunya gaya demokrasi Adalah gaya pemimpin yang enak secara luas kepada para bawahan. Setiap ada permasalahan selalu mengikutsertakan bawahan sebagai suatu tim yang utuh. Dalam gaya kepemimpinan demokratis pemimpin memberikan banyak informasi tentang tugas serta tanggung jawab para bawahannya. Dalam gaya ini, besar peluang untuk melakukan pengembangan diri. Sehingga setiap orang yang dipimpin memiliki motivasi diri untuk berkembang.

Gaya atau tipe kepemimpinan ini dikenal pula dengan istilah kepemimpinan konsultatif atau konsensus. Orang yang menganut pendekatan ini melibatkan para karyawan yang melaksanakan keputusan dalam proses pembuatannya, walaupun yang membuat keputusan akhir adalah pemimpin, setelah menerima masukan dan rekomendasi dari anggota tim.⁶⁶

⁶⁵ Ngalim Purwanto, *Adminstrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bndung: PT Remaja Rosda Karya, 2012), h. 50

⁶⁶ Veithzal Rivai, Bachtiar, Boy Rafli Amar, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), h. 265

Menurut sudaryono, tipe kepemimpinan demokratis menempatkan manusia sebagai faktor terpenting dalam kepemimpinan yang dilakukan berdasarkan dan mengutamakan orientasi pada hubungan dengan anggota organisasi. Filsafat demokratis yang mendasari pandangan tipe dan semua gaya kepemimpinan ini adalah pengakuan dan penerimaan bahwa manusia merupakan makhluk yang memiliki harkat dan martabat yang mulia dengan hak asasi yang sama. dengan filsafat demokratis tersebut diimplementasikan nilai-nilai demokratis dalam tipe kepemimpinan yang terdiri dari:

- 1) Mengakui dan menghargai manusia sebagai makhluk individual yang memiliki perbedaan kemampuan antara yang satu dengan yang lain, tidak terkecuali antara para anggota dilingkungan sebuah organisasi
- 2) Memberikan hak dan kesempatan yang sama pada setiap individu sebagai makhluk sosial dalam mengekspresikan dan mengaktualisasikan diri melalui prestasi masing-masing dilingkungan organisasinya sebagai sebuah masyarakat kecil
- 3) Memberikan hak dan kesempatan yang sama pada setiap individu untuk mengembangkan kemampuannya yang berbeda antara yang satu dengan yang lain, dengan menghormati nilai-nilai atau norma-norma yang mengaturnya sebagai makhluk normatif dilingkungan organisasi masing-masing
- 4) Menumbuhkan dan mengembangkan kehidupan bersama dalam kebersamaan melalui kerja sama yang saling mengakui, menghargai, dan menghormati kelebihan dan kekurangan setiap individu sebagai anggota organisasi
- 5) Memberikan perlakuan yang sama pada setiap individu sebagai persaingan organisasi untuk maju dan mengembangkan diri dalam persaingan yang fair dan sehat (jujur dan sportif)
- 6) Memikul kewajiban dan tanggungjawab yang sama dalam menggunakan hak masing-masing untuk mewujudkan kehidupan bersama yang harmonis.⁶⁷

⁶⁷ Sudaryono, *Pengantar Manajemen, Teori dan Kasus*, (Yogyakarta: CAPS, 2017), h.203

4. Indikator Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah

Dari hasil beberapa teori diatas dan dilihat dari pra survey dilapangan bahwa penulis melihat bahwa yang diterapkan oleh kepala madrasah dalam kepemimpinannya yaitu dengan menggunakan Gaya Laissez Faire dengan indikator:

- a. Pemberian Kontrol dan Koreksi
- b. Pembagian Tugas dan Kerja Sama
- c. Pengarahan atau Pemberian Petunjuk
- d. Pemberian Kebebasan

C. Penelitian yang Relevan

Ada beberapa penelitian yang relevan dengan pengaruh gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru. Penelitian tersebut antara lain:

Emha Dzia'ul Haq⁶⁸ dalam penelitiannya tentang peran motivasi dan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru pada SDIT Bina Anak Islam Krpyak Sewon Bantul Yogyakarta, serta tentang faktor pendukung dan penghambat dalam mempengaruhi kinerja guru di SDIT Bina Anak Islam Krpyak Sewon Bantul Yogyakarta. Metode yang digunakan adalah dengan observasi, interview(wawancara), dan dokumentasi. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Emha yaitu menunjukkan bahwa peran kepala sekolah sebagai motivator dalam meningkatkan kinerja guru di SDIT BAIK cukup baik.

⁶⁸Emha Dzia'ul Haq, *Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator dan Supervisor Terhadap Kinerja Guru di SDIT Bina Anak Islam Krpyak Sewon Bantul Yogyakarta*, skripsi Jurusan Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2013

Terdapat perbedaan dan persamaan antara skripsi diatas dengan penelitian yang akan dilakukan penulis, persamaannya terletak pada variabel yang diteliti. Sedangkan, perbedaannya terletak pada metode penelitiannya. Selain itu, pada penelitian Emha hanya mengkaji peran kepala sekolah sebagai motivator dalam meningkatkan kinerja guru serta mengkaji tentang faktor pendukung dan penghambat.

Hal yang sama juga diungkapkan oleh Siti Khoeriyah⁶⁹ bahwa , kepemimpinan kepala madrasah Diniyah Nurul Ummah Putri menggunakan gaya kepemimpinan demokrasi sekaligus kharismatik. Penelitian yang dilakukan siti membahas tentang upaya kepala madrasah Diniyah dalam meningkatkan motivasi kinerja ustadz/ustadzah dipondok pesantren Nurul Ummah Putri Kotagede Yogyakarta. Dalam penelitian ini difokuskan pada gaya yang dilakukan kepala madrasah Diniyah untuk bisa meningkatkan motivasi kinerja ustadz/ustadzah dan faktor-faktor yang menjadi pendukung serta penghambatnya. Siti menggunakan metode observasi, wawancara (interview), dan dokumentasi untuk *memback up* temuannya.

Ada perbedaan dan persamaan antara skripsi diatas dengan penelitian yang akan dilakukan penulis. Perbedaan dari penelitian ini adalah pada jenis penelitian karena penelitian kualitatif. Sedangkan, persamaannya terletak pada obyek penelitiannya

⁶⁹Siti Khoeriyah, *Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Diniyah dalam Meningkatkan Motivasi Kinerja Ustadz/Ustdzah dipondok pesantren Nurul Ummah Putri Kotagede Yogyakarta periode 2009-2011*, skripsi Jurusan Kependidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2011.

Hal yang sama juga diungkapkan oleh Ika Khairiyah⁷⁰ dalam penelitiannya yang membahas tentang peran-peran kepemimpinan kepala madrasah dan penghambat kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MAN Kupang NTT. Metode yang digunakan yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ika bahwa peran dari kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di MAN Kupang NTT baik. Terdapat perbedaan dan persamaan antara skripsi di atas dengan penelitian yang akan dilakukan penulis. Persamaan terdapat pada variabel dari penelitian ini yaitu tentang kepemimpinan dan kinerja guru. Perbedaan pada tempat dilakukannya penelitian dan metode yang digunakan.

Berbeda dengan yang dilakukan oleh Ni'matul Istiqamah⁷¹ bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kepemimpinan kepala madrasah dengan kinerja staf/karyawan di MTs Nurul Ummah Yogyakarta. Metode yang digunakan adalah dengan teknik pengambilan sampel dan teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner yang diberikan kepada responden. Hasil dari penelitian yang telah dilakukan oleh Ni'matul Istiqamah di atas hanya melihat hubungan antara kepemimpinan madrasah dengan kinerja staf/karyawan.

Antara skripsi di atas dengan penelitian yang akan dilakukan penulis terdapat sisi persamaan dan perbedaan. Persamaannya adalah sama-sama membahas tentang kepemimpinan dan hubungannya terhadap kinerja. Sedangkan

⁷⁰Ika Khairiyah, *Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MAN Kupang NTT*, skripsi, Jurusan Kependidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2013

⁷¹Ni'matul Istiqamah, *Korelasi Kepemimpinan Kepala Madrasah dengan Kinerja Staf/Karyawan di MTs Nurul Ummah Kotagede Yogyakarta*, skripsi, Jurusan Kependidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2013

perbedaannya penelitian yang dilakukan penulis membahas tentang hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja guru serta seberapa besar pengaruhnya.

Berdasarkan penjelasan dari beberapa penelitian diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa penelitian yang akan dilakukan penulis memiliki perbedaan dengan penelitian diatas. Pada penelitian ini penulis telah meneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MAN 2 Bandar Lampung.

D. Kerangka Pikir

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya kepala sekolah memiliki gaya kepemimpinan masing-masing yang sangat mempengaruhi kinerja guru dilingkungan kerjanya masing-masing. Keberhasilan serta kegagalan sekolah sangat ditentukan oleh kepala sekolah dalam mengelola guru yang tersedia di sekolah, karena kepala sekolah merupakan pengendali dan penentu arah yang hendak ditempuh oleh sekolah menuju tujuannya.⁷²

Hal ini sejalan dengan yang dikatakan oleh siagian sebagai berikut:

Arah yang hendak ditempuh oleh organisasi menuju tujuannya harus sedemikian rupa sehingga mengoptimalkan pemanfaatan dari segala sarana dan prasarana yang tersedia itu. Arah yang dimaksud tertuang dalam strategi dan taktik yang disusun dan dijalankan oleh organisasi yang bersangkutan. Perumus dan penentu strategi dan taktik tersebut adalah pemimpin dalam organisasi tersebut.⁷³

⁷²E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007), h.151-158

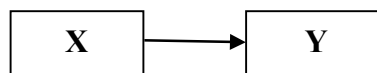
⁷³*Ibid*, h.159

Gaya kepemimpinan yang terdapat dalam setiap organisasi merupakan faktor yang berhubungan dengan produktivitas organisasi dan efektivitas organisasi. Hal ini sejalan yang dikemukakan oleh Sutermeister bahwa ada beberapa faktor determinan terhadap produktivitas kerja antara lain *leadership climate*, *type of leadership*, serta *leaders*. Disamping itu, sair mengemukakan enam faktor yang turut menentukan tingkat produktivitas, yaitu: pendidikan, teknologi, tata nilai, iklim kerja, derajat kesehatan, dan tingkat upah minimal. Dari keenam faktor tersebut yang mendukung produktifitas guru, secara eksplisit dalam iklim kerja diuraikan pentingnya kepemimpinan kepala sekolah.⁷⁴

Adapun kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Variabel	Indikator
Variabel X Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemberian kontrol dan koreksi 2. Pembagian tugas dan kerja sama 3. Pengarahan atau pemberian petunjuk 4. Pemberian kebebasan
Variabel Y Kinerja Guru	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyusun rencana pembelajaran 2. Melaksanakan pembelajaran 3. Melaksanakan hubungan antar pribadi 4. Melaksanakan penilaian hasil belajar 5. Melaksanakan program pengayaan 6. Melaksanakan program remedial

Kerangka Pikir diatas dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1 : **Kerangka Berpikir**

Dimana: X : Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah
Y : Kinerja Guru

⁷⁴*Ibid*,

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan harus didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.⁷⁵ terdapat dua macam hipotesis dalam penelitian ini yaitu hipotesis alternatif (H_a) dan hipotesis nol (H_o), dimana hipotesis alternatif dinyatakan dalam kalimat positif dan hipotesis nol dinyatakan dalam kalimat negatif. Dengan adanya permasalahan yang ada di rumusan masalah sebelumnya, maka hipotesis yang akan diajukan adalah:

1. H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru
2. H_o : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru.

⁷⁵ Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan, (Bandung: CV. Alfabeta, 2013), h. 96

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Sifat Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pendekatan penelitian secara kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.⁷⁶

Penelitian ini merupakan jenis penelitian lapangan (Field Research) dan penelitian kepustakaan (Library Research). Penelitian lapangan adalah penelitian yang langsung dilakukan dilapangan atau pada responden.⁷⁷ Dalam hal ini penelitian dilakukan pada kepala madrasah dan guru di MAN 2 Bandar lampung. Sedangkan penelitian kepustakaan adalah pengumpulan data dan informasi dengan bantuan berbagai macam materi yang terdapat dalam ruang lingkup kepustakaan

Sifat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Asosiatif yang dimaksud oleh penulis yaitu untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru

⁷⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: ALFABETA, 2011), h. 8

⁷⁷ Iqbal Hasan, *Data Analisis Penelitian dengan Statistik*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008), h.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah “seluruh obyek, jumlah yang dimaksudkan untuk diselidiki atau diteliti”.⁷⁸ Berdasarkan pendapat tersebut dapat disampaikan bahwa yang dimaksud dengan populasi adalah seluruh individu baik itu merupakan orang dewasa, peserta didik atau anak-anak dan objek lain sebagai sasaran penelitian tertentu.

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah kepala madrasah dan 52 guru yang ada di MAN 2 Bandar Lampung. Jadi populasi dalam penelitian ini berjumlah 53 orang

Mengingat populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 orang, maka keseluruhan dari populasi tersebut dijadikan obyek dalam penelitian, sehingga penelitian ini disebut dengan penelitian populasi. Sebagaimana pendapat yang menyatakan. “bahwa untuk sekedar ancer-ancer apabila subyek kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya bersifat penelitian populasi. Selanjutnya, jika jumlah subyeknya lebih besar dapat diambil antara 10-15 atau 20-25 atau lebih.”⁷⁹

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan

⁷⁸ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, (Jakarta: Bima Aksara, 1998), h. 115

⁷⁹ *Ibid*, h. 120

waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar mewakili (representatif).⁸⁰

C. Alat Pengumpul Data

1. Angket/kuesioner

Dalam hal ini penulis menyebar angket secara tidak langsung ditujukan kepada kepala madrasah dan kepada guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Bandar Lampung. Diajukan untuk mengambil data sampel dari keseluruhan populasi. Angket ini bertujuan untuk mendapatkan data tentang gaya kepemimpinan kepala madrasah dan kinerja guru

Yang dimaksud dengan angket/kuesioner adalah: “suatu daftar pertanyaan yang berisikan suatu rangkaian pertanyaan mengenai sesuatu hal atau bidang untuk memperoleh data berupa jawaban-jawaban dari responden. Penyebaran kuesioner dimaksudkan untuk mendapatkan data yang lebih konkrit.”⁸¹

Jadi, menurut penulis angket atau kuesioner adalah pengumpulan data dengan menggunakan selembar pertanyaan yang disebar untuk para responden.

⁸⁰ Sugiyono, Op.Cit., h. 81

⁸¹ Koentjaraningrat, *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*, (Jakarta, PT. Gramedia Pustaka Utama, 1993), h. 173

Jenis-jenis angket:

a. Angket secara langsung

Angket langsung adalah jika pertanyaan dikirimkan langsung kepada orang yang ingin diminta pendapat, keyakinannya atau dimintai menceritakan tentang keadaan dirinya sendiri.

b. Angket secara tidak langsung

Kuesioner tidak langsung adalah jika pertanyaan dikirim kepada seseorang yang dimintai menceritakan tentang keadaan orang lain.⁸²

2. Wawancara/Interview

Interview adalah alat pengumpulan informasi dengan cara mengajukan pertanyaan secara lisan untuk dijawab secara lisan pula. Ciri utama dalam interview adalah kontak langsung dengan tatap muka antara sipencari informasi (interviewer) dan sumber informasi (interviewee).⁸³ Interview dapat dipandang sebagai metode pengumpulan data dengan jalan tanya jawab sepihak, yang dikerjakan secara sistematis dan berlandaskan kepada tujuan penelitian.⁸⁴

Jenis-jenis interview ada tiga macam, yaitu:

a. Interview tak terpimpin

Interview tak terpimpin adalah proses wawancara dimana interview tidak sengaja mengarahkan tanya jawab pada pokok-pokok persoalan dari fokus penelitian dengan orang yang diwawancarai

b. Interview terpimpin

⁸² Sutrisno Hadi, *metodologi Research*, (Yogyakarta, Andi Offset, 2001), h.70

⁸³ S. Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Jakarta, Rineka Cipta, 2004), h.165

⁸⁴ Sutrisno Hadi, *Op Cit*, h. 193

Interview terpimpin adalah wawancara yang menggunakan panduan pokok-pokok masalah yang diteliti

c. Interview bebas terpimpin

Interview bebas terpimpin adalah kombinasi antara interview tak terpimpin dan interview terpimpin. Jadi pewawancara hanya membuat pokok-pokok masalah yang akan diteliti, selanjutnya dalam proses wawancara berlangsung mengikuti situasi, pewawancara harus pandai mengarahkan yang diwawancarai apabila ia menyimpang.⁸⁵

Jenis interview yang digunakan dalam penelitian ini adalah bebas terpimpin, yaitu penulis membawa kerangka pertanyaan untuk diajukan koresponden guna untuk mencari data-data yang diperlukan. Dalam hal ini penulis akan mewawancarai Kepala Madrasah dan Dewan Guru di MAN 2 Bandar Lampung

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah: “ mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda dan sebagainya.”⁸⁶

Jadi, dokumentasi adalah suatu teknis pengumpulan data atau keterangan melalui dokumen yang sudah tersedia yang berhubungan dengan penelitian. Teknik ini digunakan untuk mengumpulkan data-data tentang gambaran umum yang berkaitan dengan penelitian, yakni kehadiran guru,

⁸⁵ *Ibid.*, h.136

⁸⁶ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penilaian secara Pendekatan Praktik*, (Jakarta, Rineka Cipta, 1992), h.236

absensi guru. Data yang dikumpulkan melalui metode dokumentasi ini adalah daftar table keadaan guru, murid, sarana dan prasarana, profil sekolah.

Metode penelitian ini menggunakan metode survey dengan menggunakan sampel dan populasi.

D. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah

Gaya kepemimpinan kepala madrasah adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang sering disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Pengukurannya dengan sub variabel Gaya Laissez Faire, dengan indikator: 1) pemberian kontrol dan koreksi, 2) pembagian tugas, 3) pengarahan/pemberian petunjuk, 4) pemberian kebebasan

2. Kinerja Guru

Kinerja guru adalah seluruh aktivitas yang dilakukan dalam mengemban amanat dan tanggungjawabnya dalam mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, dan memandu peserta didik dalam mencapai tingkat kedewasaan dan kematangannya. Dengan pengukuran indikator: 1) menyusun rencana pembelajaran, 2) melaksanakan pembelajaran, 3) melaksanakan hubungan antar pribadi, 4) melaksanakan penilaian hasil belajar, 5) melaksanakan program pengayaan, 6) melaksanakan program remedial

E. Pengembangan Instrumen

1. Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah

Tabel 1
Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah

Variabel	Sub variable	Indikator	Item Soal
Gaya kepemimpinan kepala madrasah	1. Gaya Laissez Faire	a. Pemberian kontrol dan koreksi	1,2,3,4
		b. Pembagian tugas dan kerja sama	5,6,7,8
		c. Pengarahan atau pemberian petunjuk	9,10,11,12
		d. Pemberian kebebasan	13,14

2. Kinerja Guru

Tabel 2
Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kinerja Guru

Variabel	Indikator	Sub Indikator
Kinerja Guru	1. Menyusun rencana pembelajaran	1
	2. Melaksanakan pembelajaran	2,3
	3. Melaksanakan hubungan antar pribadi	4,5
	4. Melaksanakan penilaian hasil belajar	6,7
	5. Melaksanakan program pengayaan	8,9
	6. Melaksanakan program remedial	10,11

F. Uji Instrument

Untuk memperoleh data dan hasil yang valid, maka penulis menggunakan uji instrument dengan rumus sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan atau kevalidan suatu instrument, suatu test dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur dan dapat mengungkap data dari variabel

yang diteliti secara tepat.⁸⁷ Selanjutnya sugiyono mengemukakan, bahwa agar data yang diperoleh tepat/ sesuai dengan apa yang seharusnya diukur maka perlu dilakukan validitas.⁸⁸ Untuk mengetahui validitas (kesahihan) terhadap instrument pengumpulan data yang digunakan untuk menjangkau data perlu dilakukan uji validitas.

Pengujian validitas dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada 53 responden, dimana kuesioner berisi 14 butir pertanyaan untuk gaya kepemimpinan kepala madrasah dan 11 butir pertanyaan untuk kinerja guru, hasil jawaban responden diolah menggunakan aplikasi *Microsoft excel* dan program SPSS 20 dengan menggunakan uji korelasi product moment pearson. Instrument dikatakan valid bila :

- a. Koefisien korelasi product moment melebihi 0,3
- b. Koefisien korelasi product moment $\geq r_{\text{tabel}}$.⁸⁹

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrument. Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan.⁹⁰

Dalam uji validitas Kepemimpinan Kepala Madrasah (X) dan Kinerja Guru (Y) dan tingkat pengaruhnya, penulis mengkorelasikan setiap butir pertanyaan dengan data jumlah nilai seluruh butir pertanyaan tiap variabelnya dengan menggunakan uji korelasi *Product Moment Pearson*, hasilnya adalah sebagai berikut:

⁸⁷ Suharsimi Arikunto, *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), h. 211

⁸⁸ Sugiyono, *Op. Cit.*, h. 172-174

⁸⁹ Syofian siregar, *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), h. 77

⁹⁰ Suharsimi Arikunto, *Op. Cit.*, h. 211

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Item Soal Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah

Butir Pertanyaan	Koefisien Korelasi	Uji Validitas
1	0,814	Valid
2	0,846	Valid
3	0,453	Valid
4	0,972	Valid
5	0,756	Valid
6	0,799	Valid
7	0,972	Valid
8	0,642	Valid
9	0,476	Valid
10	0,799	Valid
11	0,532	Valid
12	0,458	Valid
13	0,514	Valid
14	0,718	Valid

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Soal Kinerja Guru

Butir Pertanyaan	Koefisien Korelasi	Uji Validitas
1	0,864	Valid
2	0,850	Valid
3	0,797	Valid
4	0,864	Valid
5	0,780	Valid
6	0,780	Valid
7	0,864	Valid
8	0,780	Valid
9	0,580	Valid
10	0,784	Valid
11	0,819	Valid

Setiap uji dalam statistic tentu mempunyai dasar dalam pengambilan keputusan sebagai acuan untuk membuat kesimpulan. Begitupula dengan uji validitas *Product Pearson Correlation*, dalam uji validitas ini dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka alat ukur tersebut dinyatakan Valid
- b. Jika nilai $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka alat ukur tersebut dinyatakan tidak Valid

Dari hasil uji Validitas diatas menggunakan 20 responden ternyata koefisien korelasi semua butir pertanyaan lebih dari r_{tabel} yaitu 0,444 maka dengan demikian semua item pertanyaan tentang gaya kepemimpinan kepala madrasah dan kinerja guru, sudah valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Suharsimi Arikunto, reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik.⁹¹ Dalam statistik SPSS uji reliabilitas berfungsi untuk mengetahui tingkat kekonsistenan alat ukur yang digunakan oleh penulis sehingga alat ukur tersebut handal, walaupun penelitian dilakukan berulang kali dengan alat ukur yang sama. Reliabilitas adalah sejauhmana hasil pengukuran dari suatu instrument mewakili karakteristik yang diukur. Sedangkan untuk menghitung reliabilitas nilai $r_a \geq 0,6$ maka dikatakan keseluruhan data tersebut sudah reabel. Jika uji reabilitas dengan metodologi Alpha Cronbach (r_a) menunjukkan nilainya ($r_a \leq 0,6$) maka dikatakan instrument penelitian tersebut tidak reliabel.⁹²

Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap

⁹¹Suharsimi, *Op.Cit*, h. 214

⁹² Ali Idris Soetono, *Metode Penelitian Administrasi*, (Bandung: Alfabeta, 2015), h. 135

gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula.⁹³ Uji reliabilitas menggunakan aplikasi *SPSS 20* dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Criteria suatu instrument penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach* bila koefisien reliabilitasnya $\geq 0,60$.

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,968	14

Tabel 6
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Guru

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,940	11

Dari hasil uji reliabilitas diatas didapat nilai Alpha Variabel gaya kepemimpinan kepala madrasah (X) sebesar 0,968 dan variabel Kinerja guru (Y) sebesar 0,940 dan kesimpulannya kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena nilai Alphanya $\geq 0,60$. Ini berarti bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini sudah memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam mengukur gejala yang sama.

⁹³*Ibid.*, h. 87

G. Uji Persyaratan Analisis

Uji persyaratan analisis diperlukan guna mengetahui analisis data untuk pengujian hipotesis dapat dilanjutkan atau tidak. Beberapa teknik analisis data menuntut uji persyaratan analisis. Analisis varian mempersyaratkan bahwa data berasal dari populasi yang berdistribusi normal dan kelompok-kelompok yang dibandingkan homogen. Oleh karena itu analisis varian mempersyaratkan uji normalitas, homogenitas, dan linieritas.

Berbagai pengujian persyaratan analisis, seperti uji normalitas, uji homogenitas, uji reanilitas, dan uji hipotesis. Uji persyaratan analisis mana yang akan diperlukan dalam satu teknik analisis data akan disebutkan besar teknik analisis data sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dengan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Dengan uji normalitas akan diketahui sampel yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Apabila pengujian normal, maka hasil perhitungan statistik dapat digeneralisasikan pada populasinya. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program *SPSS 20*. Dalam penelitian ini uji normalitas digunakan uji *Kolmogorov smirnov*, kriterianya adalah signifikansi untuk uji dua sisi hasil perhitungan lebih besar dari 0,05 berarti berdistribusi normal.

2. Uji Homogenitas

Pengujian homogenitas bertujuan untuk mengetahui apakah objek yang diteliti mempunyai varian yang sama.⁹⁴ Uji homogenitas dalam penelitian ini menggunakan aplikasi *SPSS 20*. Kriterianya adalah signifikansi untuk uji hasil perhitungan lebih besar dari 0,05 berarti berdistribusi homogen.

3. Uji Linieritas

Uji linieritas dimaksudkan untuk mengetahui hubungan antar variabel bebas dan variabel terikat berbentuk linier atau tidak. Dalam uji linieritas menggunakan rumus sebagai berikut :

$$F = \frac{MK_A}{MK_D}$$

Keterangan:

F = bilangan F untuk uji linieritas

MK_A = jumlah kuadrat antar kelompok

MK_D = jumlah kuadrat dalam kelompok atau rerata jumlah kuadrat residual.

Harga F hitung kemudian dikonsultasikan dengan F_{tabel} pada taraf signifikan 5%. Suharsimi Arikunto mengatakan bahwa Hubungan dapat dikatakan linier apabila diperoleh $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ atau hubungan jika harga “p beda” sama atau lebih besar dari 0,05.⁹⁵

⁹⁴ Shofyan Siregar, *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), h. 167

⁹⁵ *Ibid*, h. 268

H. Teknik Analisa Data

Penelitian ini menggunakan metode angket dalam pengumpulan data. Instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data adalah angket kepemimpinan Kepala Madrasah serta angket Kinerja guru. Skala pengukuran yang digunakan pada kuesioner adalah skala *likert*. Pada dasarnya, skala likert berisi 5 pilihan jawaban terhadap pernyataan-pernyataan (*statements*) atau pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh peneliti, antara lain: Selalu, Sering, Kadang-Kadang, Jarang, Tidak Pernah. Sebelum dianalisis data, terlebih dahulu diadakan uji instrument dengan menggunakan rumus validitas dan reliabilitasnya. Untuk menguji validitas butir digunakan teknik atau rumus korelasi *Pearson's Product Moment* melalui program SPSS 20.

1. Uji Hipotesis

H_0 : (Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru).

H_a : (Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru).

Adapun criteria pengujian adalah:

H_0 diterima jika $r_{hit} < r_{tab}$, H_0 dalam hal ini H_1 ditolak

H_a diterima jika $r_{hit} > r_{tab}$ dengan $\alpha = 0,05(5\%)$

Tabel 7
makna koefisien korelasi product moment⁹⁶

Angka Korelasi	Makna
0.800-1.000	Sangat Tinggi
0.600-0.800	Tinggi
0.400-0.600	Cukup
0.200-0.400	Rendah
0.000-0.200	Sangat Rendah

2. Regresi Linier Sederhana

Uji regresi sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala madrasah (X) terhadap Kinerja Guru (Y) dengan menggunakan persamaan regresi, yaitu:

$$Y = a + b X$$

Keterangan :

Y = Variabel Terikat

X = Variabel Bebas

a = intersep

b = koefisien regresi

⁹⁶ Surapranata, *Analisis Validitas Reliabilitas dan Interpretasi Hasil Test*, (Bandung: Remaja Rosdakarya. 2009), h. 59

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Lokasi Penelitian

1. Profil MAN 2 Bandar Lampung

Madrasa Aliyah Negeri (MAN) 2 Tanjungkarang, berdiri pada tanggal; **25 April 1990**. Merupakan *alihfungsi* dari Pendidikan Guru Agama Negeri (PGA N) Tanjungkarang berdasarkan *Keputusan Menteri Agama RI No. 64 tahun 1990* tentang: Alih fungsi Pendidikan Guru Agama Negeri (PGAN) menjadi Madrasah Aliyah Negeri (MAN), tertanggal 25 April 1990. MAN 2 Tanjungkarang menerima siswa baru ***angkatan pertama*** pada periode Tahun Ajaran 1990/1991.

PGAN 6 Tahun Tanjungkarang, di Lampung mulai beroperasi tahun 1965, berlokasi di Pahoman (PGA Lama/- MTsN 1 Tanjungkarang – sekarang). Mengikuti kebijakan pemerintah pada masa itu PGA N 6 tahun dipindah ke daerah Garuntang (Jl. Gatot Subroto no. 30 Bandarlampung) pada tahun **1971** (proses pembangunan gedung RKB dll.sekitar tahun 1969-1970). Dan sejak TP. 1971/1972 siswa / siswi PGAN 6 tahun belajar di alamat tersebut. Dalam perjalanan prosesnya sesuai kebijakkan pemerintah maka pada Tahun Pelajaran 1977/1978, PGAN 6 tahun, berubah menjadi MTs N 2 Tanjungkarang (untuk siswa kelas 1- 3) dan sebagai siswa/ i PGA N Tanjungkarang – *bukan PGAN 6 tahun lagi* - dan untuk siswa / siswi kelas 4 – 6 menjadi siswa-siswi PGAN,

sesuai Keputusan Menteri Agama RI no. 17 tahun 1978 tanggal 16 Maret 1978 tentang Restrukturisasi Sekolah Madrasah di lingkungan Departemen Agama. Pendidikan Guru Agama Negeri (PGAN) yang kemudian beralih fungsi menjadi MAN 2 Tanjungkarang dan *perubahan terakhir* berdasarkan KMA Nomor 157 tanggal 17 September 2014 menjadi; **MAN 2 Bandar Lampung**, dalam sejarah kepemimpinannya secara bergantian pernah di pimpin oleh:

Tabel 8
Daftar Nama-Nama Kepala Madrasah MAN 2 Bandar Lampung

No	Nama Kepala Madrasah	Periode Kepemimpinan
1	KH. Ahmad Shobir/Sutomo	Masa PGAN 6 Tahun
2	Drs. Dzikrullah	1965 s.d 1967
3	Muhammad Rusjdi	1967 s.d 1968
4	Drs. H. Harun Al-Rasyid	1968 s.d 1974
5	Muchtar Abdullah, BA	1974 s.d 1983 (Masa PGAN)
6	Drs. Anang Anshori	1981 s.d 1983
7	Drs. Ngatio Haryanto	1983 s.d 1990 1990 s.d 1992 Berlanjut kemasa Man 2 Tanjung Karang
8	Drs. Ngatio Haryanto	1 mei 1990 s.d 30 april 1995
9	Drs. H. Machrudi Umar	1 mei 1995 s.d 1 januari 2001
10	Drs. Nadjmi	1 januari 2001 s.d 31 juli 2003
11	Drs. H. M.Yusuf	1 Agustus 2003 s.d 28 Desember 2011
12	Drs. M. Iqbal	29 Desember 2011- 4 februari 2016
13	Samsurizal, S.Pd. M.Si	4 februari 2016 s.d skarang

2. Visi Dan Misi MAN 2 Bandar Lampung

a. Visi

MAN 2 Bandar Lampung Sebagai Lembaga Pendidikan Islam yang
Unggul dan Berkualitas di Provinsi Lampung.

b. Misi

- Meningkatkan budaya Madrasah sebagai pusat pendidikan Islam.
- Meningkatkan pemberdayaan guru dan semua komponen madrasah sebagai pemeran utama dalam menjadikan Madrasah sebagai pusat pendidikan berbasis Islami;
- Mengoptimalkan karakter kepribadian peserta didik yang unggul dalam penerapan Imtaq dan Iptek.
- Menyelenggarakan Manajemen Berbasis Madrasah (MBM) secara mandiri

3. Data Tenaga Pengajar / Guru

Tabel 9
Daftar Nama Pendidik Guru Tetap

No	NAMA	Bid. Studi Sertifikasi	Jml Sertifikasi	Ket
1	Hj. LILIS FAUZIAH , S. Ag.	Al-Qur'an - Hadits	1	-
2	MUASAROH, S. Ag.	Akidah – Ahlaq	2	-
3	YULIA SALMA, S. Ag. M. Pd.	Akidah -Akhlaq	-	-
4	DRA. Hj. SITI MUNAWAROH	Fikih	3	-
5	ROZAK, S. Ag.	<i>Fikih</i>	-	-
6	NOPERDAYANTI, S. Pd.	PKn	3	-
7	DEWI SRI LENI INDAH , M. Pd.	PKn	-	-
8	LINDASARI, S.Pd.	PKn.	-	-
9	H. ZAINAL ASMARI, S. Pd.	Sejarah	1	-
10	DRA. OLINDA NANI	Bhs. Indonesia	5	-
11	ANWARI, M. Pd.	<i>Bhs. Indonesia</i>	-	-
12	Hj. WAHYUNI SABRI, S. Pd.	<i>Bhs. Indonesia</i>	-	-
13	WATI MURWANINGSIH, S. Pd.	<i>Bhs. Indonesi</i>	-	-
14	WAHYU FARDHUSILA, S. Pd.	Bhs. Inggris	6	-
15	EVAYANI, S. Pd.	Bhs. Inggris	-	-
16	YENI WILIANTI, S. Pd.	Bhs. Inggris	-	-
17	HJ. YUNIATI FUADI, S. Pd.	Bhs. Inggris	-	-

18	SOFTA RIZANAH S. Pd.	Bhs. Inggris	-	-
19	SYAIFUL ANWAR, S. Pd.	Bhs. Inggris	-	-
20	SAMSURIZAL, S. Pd. M. Si	Matematika	5	-
21	NUR AINUN , S. Pd.	Matematika	-	-
22	CIPTANINGSIH, S. Pd.	Matematika	-	-
23	BAMBANG SUPRAPTONO , M. Si.	Matematika	-	-
24	DRS. AHMAD PUTRA, M. Pd.	Matematika	-	-
25	ZENI GUNAWAN, M.P.Fis.	Fisika	3	-
26	LUTHFI HIMAWATI, S. Pd.	Fisika	-	-
27	YUSRI BUDIATI, S. Pd.	Fisika	-	-
28	DRS. IDAFLIS	Kimia	3	-
29	GUSTINA FITRIANI, S. Pd.	Kimia	-	-
30	DRA. RITA INDRAYATI	Kimia	-	-
31	RITA AVIRTA, S. Pd.	Kimia	-	-
32	NURUL HAMIDAH, S. Pd.	Biologi	2	-
33	DRA. ENY SUPRIYATI	Biologi	-	-
34	DEDEN NURHAKIM , S. Pd.	Geografi	2	-
35	MAISYAROH, AY. S. Pd.	Geografi	-	-
36	DRA. Hj. SITI LATIFAH, M. Pd.	Ekonomi	3	-
37	DRS. IRWAN JAMAL	Ekonomi	-	-
38	UPI TAZAKKA. S. Pd.	Ekonomi	-	-
39	DRA. Hj. Ratnawati	IPS	1	-
40	PADLY ARSYAD, M. Pd.(Can. Dr.)	O R./ Kesehatan	2	-
41	ROHMAN TAUFIQ, S. Pd.	OR./Keshatan	-	-
42	ABDULLAH , M. Pd.	Ketrampilan Mesin	4	-
43	KASMAN , S. Pd.	Ketrampilan Elektro	-	-
44	DRA. ADELINA HARMIYATI, S. Pd.	Ketrampilan Tabus	-	-
45	NANI HARTINI, S. Pd.	Ketrampilan Tabus	-	-
46	DRA. Hj. MUTHMAINNAH	PAI	1	-
47	Drs. M. IKHWAN, S. Pd.	Sosiologi	1	-
48	IDA SUMARNI , S. Pd.	Matematika	Non PNS	-
49	MASKUR , SE.	Ekonomi.	Non PNS	-
50	NOVRIYANTI, S. Ag.	Akidah-Akhlaq	-	-
51	SITI WULANDARI, S. Ag.	Fikih	-	-
52	IDA YULIANTI , S. Ag.	Bhs. Arab	-	-
53	FAIDRINA, S. Pd.	Geografi	-	-
54	NURMANI, S. Pd.	Sejarah	-	-
55	YUTA MAULIDA, S. Pd.	Sejarah	-	-
56	Drs. H. MUN'IM HIJASSYI	Bhs. ARAB	GTT	-
57	ABDUL BASYIT, S. Pd. I	Bhs. ARAB	GTT	-
58	WITA KURNIA, S. KOM., M.Pd	Bhs. ARAB	GTT	-
59	RESYULIASMAN, SH. I	Ketrampilan	GTT	-

60	ROSA FITRIANI, S. Si.	Otomotif	GTT	-
61	ANGGUN, S. Pd.	Matematika	GTT	-
62	MARINA DIPATAMI, S. Pd.	BK	GTT	-
63	DENI KURNIAWAN, S. Pd	BK	GTT	-
64	NUR HAYATI, S. Pd.	BK	GTT	-
65	Sespita Darmalia, S. Pd.	BK	GTT	-
66	KHERLIATI, S. Ag.	BK	GTT	-
67	SAIDUL HAPIS RANGKUTI, S. Th. I.	SKI	GTT	-
68	Dra. Hj. AZIZAH MANSHURI	Komputer	GTT	-
69	SURANITA, S. Pd.	Ketrampilan Tabus	GTT	-

4. Data Sarana dan Prasarana

Tabel 10
Fasilitas / Sarana – Prasarana.

No	JENIS FASILITAS	Luas (M ²)	Kondisi Bangunan		
			Baik	Rusak ringan	Rusak Berat.
1	Ruang Belajar Siswa	1.284	24 RKB	-	-
2	Ruang Kantor	120	1 unit	-	-
3	Ruang Guru	120	2 unit	-	-
4	Ruang Perpustakaan	128	2 unit	-	-
5	Ruang Lab. IPA	90	1 unit	-	-
6	Ruang Lab. Bahasa	90	1 unit	-	-
7	Ruang Lab. Komputer	120	1 unit	-	-
8	Aula	520	1 unit	1 unit	-
9	WC. Guru / Pegawai	45	6 unit	-	-
10	WC. Siswa	60	10 unit	-	-
11	Tempat Ibadah / Masjid	1200	1 unit	-	-
12	Lapangan Olah Raga	1400	1unit	-	-
13	Gedung Workshop Ketrampilan	360	3 unit	-	-
14	Kantin Sekolah	100	6 unit	-	-
15	Area Parkir	900	2 unit	-	-

Perlengkapan sarana dan prasarana sekolah dilakukan dengan maksud agar semua fasilitas sekolah dalam keadaan kondisi siap pakai. Oleh sebab itu perlengkapan sekolah dapat dikatakan baik. Bila mana fasilitas sekolah itu selalu siap pakai setiap saat, pada setiap siswa yang akan menggunakannya.

Semua kegiatan pengadaan sarana dan prasarana sekolah dilakukan dengan hati-hati. Hendaknya dilengkapi dengan petunjuk teknis penggunaan dan pemeliharannya. Perlu adanya pengorganisasian kerja pengelolaan perlengkapan sarana dan prasarana pendidikan.

B. Pembahasan

1. Uji Normalitas

Tujuan dilakukannya uji normalitas terhadap serangkaian data adalah untuk mengetahui apakah sampel data berdistribusi normal atau tidak.⁹⁷ Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan *SPSS 20*. Dalam penelitian ini uji normalitas digunakan uji *sample Kolmogorov Smirnov test*, kriterianya adalah signifikansi untuk uji hasil dua sisi perhitungan lebih besar dari 0,05 berarti berdistribusi normal.

Diperoleh perhitungan uji normalitas menggunakan aplikasi *SPSS 20* teknik *sample Kolmogorov Smirnov* sebagai berikut:

Tabel 11
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3,59621281
Most Extreme Differences	Absolute	,085
	Positive	,085
	Negative	-,083
Kolmogorov-Smirnov Z		,621
Asymp. Sig. (2-tailed)		,836

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

⁹⁷*Ibid.*, h. 153

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,836 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data pengaruh kepemimpinan kepala madrasah (X) dan kinerja guru (Y) berdistribusi normal.

2. Uji Linieritas

Diperoleh hasil perhitungan uji linieritas dengan menggunakan analisis statistic yang terdapat dalam program *SPSS 20* sebagai berikut:

Tabel 12
Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja guru * gaya kepemimpinan	Between Groups	(Combined)	287,605	15	19,174	1,353	,222
		Linearity	139,497	1	139,497	9,843	,003
		Deviation from Linearity	148,108	14	10,579	,746	,716
	Within Groups		524,395	37	14,173		
	Total		812,000	52			

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai signifikansi $0,716 \geq$ dari 0,05. Yang artinya terdapat hubungan linier antara variabel gaya kepemimpinan kepala madrasah (X) dengan Kinerja guru (Y).

3. Uji Homogenitas

Diperoleh hasil perhitungan uji homogenitas melalui bantuan program *SPSS20*, dengan hasil:

Tabel 13
Hasil Uji Homogenitas

Test of Homogeneity of Variances

kinerja guru			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2,061	11	37	,050

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai signifikansi variabel kepemimpinan kepala madrasah (X) dan Kinerja guru (Y) sebesar $0,050 \leq 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data pengaruh gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru berdistribusi Tidak homogen.

4. Regresi Sederhana

Tabel 14
Uji Regresi Sederhana

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,414 ^a	,172	,156	3,631

a. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan

b. Dependent Variable: kinerja guru

Tabel diatas menjelaskan besarnya nilai korelasi/hubungan R yaitu sebesar 0,414 dan dijelaskan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang disebut koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,172 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (Gaya Kepemimpinan kepala madrasah) terhadap variabel terikat (Kinerja guru) adalah sebesar 17,2% sedangkan sisa nya 82,8% dipengaruhi variabel yang lain.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	139,497	1	139,497	10,579	,002 ^b
	Residual	672,503	51	13,186		
	Total	812,000	52			

a. Dependent Variable: kinerja guru

b. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan

Dari output tersebut terlihat bahwa $F_{hitung} = 10,579$ dengan tingkat signifikansi $0,002 \leq 0,05$, maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel kinerja guru atau dengan kata lain ada pengaruh variable gaya kepemimpinan kepala madrasah (X) terhadap variabel kinerja guru (Y).

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,726	4,417		2,655	,011
	gaya kepemimpinan	,383	,118	,414	3,253	,002

a. Dependent Variable: kinerja guru

Pada tabel coefficients diatas dapat disimpulkan bahwa constant (a) adalah 11,726, sedangkan nilai kepemimpinan kepala madrasah (b) adalah 0,383, sehingga persamaan regresinya dapat ditulis :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 11,726 + 0,383X$$

Dalam pengambilan keputusan regresi sederhana tersebut dapat diketahui:

- a. Berdasarkan nilai signifikansi dari tabel coefficient diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,002 \leq 0,05$ sehingga disimpulkan variabel gaya Kepemimpinan kepala madrasah (X) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Guru (Y).
- b. Berdasarkan nilai t: diketahui nilai $t_{hitung} 2,655 \geq t_{tabel} 2,021$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah (X) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Guru (Y).

5. Uji Hipotesis

Tabel 15

Correlations			
		gaya	kinerja
gaya	Pearson Correlation	1	,414**
	Sig. (2-tailed)		,002
	N	53	53
kinerja	Pearson Correlation	,414**	1
	Sig. (2-tailed)	,002	
	N	53	53

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil korelasi diatas didapatkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru dengan koefisien *pearson correlation* sebesar 0,414 yang berarti pengaruh tersebut dengan interpretasi sedang atau cukup.

Dengan kriteria penafsiran bahwa : jika hasil $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ berarti terdapat pengaruh yang positif antara kedua variabel, dan bila $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ berarti tidak ada pengaruh antara kedua variabel. Dari data tabel *product moment* untuk $n = 53$, karna angka 53 tidak terdapat di r tabel, maka diambil angka 50 pada taraf signifikan 5% diketahui $r_{tabel} = 0,279$ dan $r_{hitung} = 0,414$ sehingga $r_{hitung} \geq r_{tabel}$. Terletak pada makna koefisien korelasi 0,400-0,600 dengan interpretasi sedang atau cukup.

Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MAN 2 Bandar Lampung dalam kategori sedang atau cukup.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang penulis lakukan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MAN 2 Bandar Lampung dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Ada korelasi yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala madrasah dengan kinerja guru, yang ditunjukkan dengan hasil pengujian koefisien *pearson correlation* sebesar 0,414. Dari data tabel *product moment* untuk $n = 53$, karena angka 53 tidak terdapat r tabel maka diambil angka 50 pada taraf signifikan 5% diketahui $r_{\text{tabel}} = 0,279$ dan $r_{\text{hitung}} = 0,414$ sehingga $r_{\text{hitung}} \geq r_{\text{tabel}}$. Maka dengan ini diputuskan bahwa hasil $r_{\text{hitung}} \geq r_{\text{tabel}}$ berarti terdapat pengaruh yang positif antara kedua variabel, dan bila $r_{\text{hitung}} \leq r_{\text{tabel}}$ berarti tidak ada pengaruh antara kedua variabel.

Berdasarkan tabel uji kekuatan hubungan koefisien korelasi $r_{\text{hitung}} 0,414$ ternyata masuk kedalam kelompok interpretasi nilai r product moment atau tingkat korelasi kekuatan hubungan 0,400-0,600 dengan interpretasi sedang atau cukup.

B. Saran

Gaya Kepemimpinan Laizzes Faire tidak bisa juga dikatakan sebagai gaya kepemimpinan yang buruk, tetapi lebih baik seorang pemimpin memilih gaya kepemimpinan yang sesuai untuk lembaga atau instansi maupun kelompok yang dipimpinnya.

Bagi para pembaca sebaiknya lebih mengenal gaya kepemimpinan apa yang cocok untuk organisasinya dan tidak menganggap bahwa gaya kepemimpinan laissez faire ini adalah hal yang buruk.

Sebaiknya bagi para pemimpin dalam lingkup pendidikan jika memutuskan untuk menggunakan gaya kepemimpinan ini, disarankan untuk membangun kepercayaan dan pengenalan lembaga/institusi serta peran kinerja guru agar tidak terjadi penyimpangan dan menghasilkan produktivitas yang tinggi



DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Aziz Wahab, *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan*, (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2008),
- Ali Idris Soetono, *Metode Penelitian Administrasi*, (Bandung: Alfabeta, 2015),
- Baharuddin & Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan Islam*, (Jogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012),
- Chairul Anwar, *Hakikat Manusia dalam Pendidikan Sebuah Tinjauan Filosofis*, (Yogyakarta:SUKA-Press, 2014),
- Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemah*, (Bandung: Jabal, 2009),
- Didin Kurniadin & Imam Machali, *Manajemen Pendidikan, Konsep & Prinsip Pengelolaan Pendidikan*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012),
- A. Mulyasa, *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*(Jakarta: Bumi Aksara, 2013),
- E.Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003),
- Emha Dzia'ul Haq, *Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator dan Supervisor Terhadap Kinerja Guru di SDIT Bina Anak Islam Krapyak Sewon Bantul Yogyakarta*, skripsi Jurusan Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2013
- Erjati Abas, *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru*, (Jakarta: PT Elek Media Komputindo, 2017),
- Gatot Suradji dan Engelbetus Martono, *Ilmu dan Seni Kepemimpinan*, (Bandung: Pustaka Reka Cipta, 2014),
- Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012),
- Ika Khairiyah, *Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MAN Kupang NTT*, skripsi, Jurusan Kependidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2013

- Iqbal Hasan, *Data Analisis Penelitian dengan Statistik*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008),
- Koentjaraningrat, *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*, (Jakarta, PT. Gramedia Pustaka Utama, 1993),
- Moeharyono, *Pengukuran Kinerja Bebas Kompetensi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012),
- Mukhtar, *Desain Pembelajaran Pendidikan Agama Islam*, (Jakarta: Misaka Galiza, 2003),
- Ngalim Purwanto, *Adminstrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bndung: PT Remaja Rosda Karya, 2012),
- Ni'matul Istiqamah, *Korelasi Kepemimpinan Kepala Madrasah dengan Kinerja Staf/Karyawan di MTs Nurul Ummah Kotagede Yogyakarta*, skripsi, Jurusan Kependidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2013
- Siti Khoeriyah, *Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Diniyah dalam Meningkatkan Motivasi Kinerja Ustadz/Ustdzah dipondok pesantren Nurul Ummah Putri Kotagede Yogyakarta periode 2009-2011*, skripsi Jurusan Kependidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2011.
- Sudaryono, *Pengantar Manajemen, Teori dan Kasus*, (Yogyakarta: CAPS, 2017),
- Sudarwan Danim, *Kepemimpinan Pendidikan*, (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2010),
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: CV. Alfabeta, 2013),
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: ALFABETA, 2011),
- S. Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Jakarta, Rineka Cipta, 2004),
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, (Jakarta: Bima Aksara, 1998),
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penilaian secara Pendekatan Praktik*, (Jakarta, Rineka Cipta, 1992).
- Suharsimi Arikunto, *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009)

Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: PT Raja Grafindo, 2013),

Surapranata, *Analisis Validitas Reliabilitas dan Interpretasi Hasil Test*, (Bandung: Remaja Rosdakarya. 2009

Sutrisno Hadi, *metodologi Research*, (Yogyakarta, Andi Offset, 2001),

Syaiful Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, (Bandung: Alfabeta, 2009),

Syofian siregar, *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: Bumi Aksara, 2014),

Veithzal Rivai, Bachtiar, Boy Rafli Amar, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013),

